

2023

REPSOL S.A.

Informe anual
sobre
remuneraciones
de los
consejeros



Índice

1. Presentación del Informe	2	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	29
2. Comisión de Retribuciones	4	6.1 Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2023	29
2.1 Composición y funciones de la Comisión	5	6.2 Respecto al Consejero Delegado	29
2.2 Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2023 y 2024	5	6.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	36
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	38
3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	6	7.1 Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2023	38
4. Análisis de la retribución y de los resultados	8	7.2 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2023	39
4.1 Grupo de comparación	8	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	45
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	46
4.3 Pay for performance	10	10. Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol	49
5. Política de Remuneraciones en 2024	13		
5.1 Novedades introducidas en la Política de Remuneraciones	13		
5.2 Respecto al Consejero Delegado	14		
5.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	27		
5.4 Respecto del Presidente del Consejo de Administración	29		



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023 (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 2023, la Compañía mantuvo un buen comportamiento tanto operativo como financiero, lo que permitió seguir adelantando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. En este contexto, Repsol ha decidido anticipar la actualización del Plan Estratégico 2021-2025 y plantearse nuevos retos de negocio para 2027, que le permitirán seguir evolucionando y acercarse al objetivo de ser cero emisiones netas en 2050.

El resultado neto se situó en 3.168 millones de euros y el resultado ajustado, que mide específicamente el funcionamiento de los negocios, alcanzó los 5.011 millones de euros, en un entorno incierto y volátil.

La Compañía realizó también una inversión histórica en 2023, alcanzando los 6.167 millones de euros, importe un 41% superior al del año anterior, 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.

El buen desempeño de todas las líneas de negocio arrojó una generación de caja en 2023 de 7.064 millones de euros, que permitió aumentar el volumen de inversiones y la retribución al accionista, apoyados en una situación financiera sólida. En 2023 Repsol retribuyó a sus más de 520.000 accionistas con un dividendo en metálico de 0,7 euros por acción, un 11% más que en 2022. Además, la Compañía ha adelantado en dos años sus objetivos de recompra de acciones.

La Actualización Estratégica aprobada por el Consejo de Administración profundiza en una transición energética rentable, con una atractiva propuesta de remuneración al accionista que se sustenta en una gestión disciplinada, en un portafolio integrado de alta calidad, en las iniciativas de bajo carbono, así como en el mantenimiento de una sólida posición financiera.

Finalmente, durante el ejercicio 2023, Repsol ha continuado con la campaña de interacción con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), que a cierre de ese año representan el 39,5% del accionariado institucional de la Compañía. El objetivo de este diálogo es informar a los inversores y otros grupos de interés acerca de las prácticas de gobierno corporativo de la Compañía, así como de los avances en su estrategia de descarbonización, consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional en estas materias.

El Plan de Comunicación con la comunidad inversora ha mantenido, en 2023, los mismos niveles de actividad respecto a 2022, combinando la interacción presencial y virtual. Se visitaron 93 inversores y especialistas y el diálogo mantenido ha cristalizado en numerosos compromisos que incluyen, entre otros, el reporte en las Cuentas Anuales Consolidadas de los principales riesgos en materia de cambio climático (Nota 3.5.2) y el impacto en el valor de los activos de Repsol según el escenario *Net Zero Emissions* 1,5° C de la Agencia Internacional de la Energía (Nota 20.2).

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 2024	6 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	7 Tablas de remuneración individual	8 Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	9 Notas explicativas	10 Anexo estadístico
--------------------------------------	---------------------------------------	--	--	---	--	---	--	--------------------------------	--------------------------------

Asimismo, se ha facilitado el contacto de inversores ESG con miembros del Consejo de Administración como Aurora Catá —Consejera externa Independiente y Presidenta de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones— y Mariano Marzo —Consejero Independiente Coordinador y Presidente de la Comisión de Sostenibilidad—. Este último participó también en el *ESG Day* celebrado en Londres el pasado 3 de octubre, explicando de primera mano a los inversores las buenas prácticas de Repsol en materia de Gobierno Corporativo. La Compañía publica anualmente un resumen del diálogo mantenido en su Informe Anual de Interacción con Inversores ESG⁴.

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 21 de febrero de 2024, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024, como punto separado del orden del día.

Madrid, 21 de febrero de 2024

⁴ https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/en_gb/accionistas-e-inversores/pdfs/annual-esg-engagement-report-2022-2023.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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023 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 (arts. 45, 45 bis y 45 ter) y en el Reglamento del Consejo de Administración (arts. 5 y 36).

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

- Proponer al Consejo de Administración 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 analizará las propuestas de planes de incentivos a largo plazo que afecten a la Alta Dirección del Grupo, y en particular aquellos que se puedan establecer sobre el valor de la acción, y conocerá los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación.
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Cualesquiera otras funciones relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración en aquellos supuestos previstos en la ley y en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, en los contemplados en los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, relativos al uso de información y activos sociales con fines privados, así como a la explotación de oportunidades de negocio.
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidente soliciten su informe.

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

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

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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023 y 2024

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en cuatro ocasiones. En 2024, 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 2019-2022 y 2020-2023.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2023-2026 y 2024-2027.

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 2023 y 2024, 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 2023 y 2024.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2022 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2022.
- Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable anual para 2023 y 2024.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2023 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2023.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2019-2022 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 2023-2026 y 2024-2027.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 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 2022 y 2023.
- 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 2022 y 2023.
- Informes sobre los compromisos del área de Personas y Organización incluidos en el Plan Estratégico 2021-2025, así como sobre la gestión y compensación del talento directivo.

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 2023:

- Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022.
- Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. (2023-2026) e informe justificativo de la misma.
- Aprobación de tres ciclos adicionales del Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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") y Ernst & Young Abogados ("EY"). WTW realiza anualmente el benchmarking de la retribución del Consejero Delegado y EY asesora en la elaboración del presente Informe. 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 la siguiente propuesta de acuerdo:

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

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 Delegado⁵ 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").
- 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

⁵ 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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.

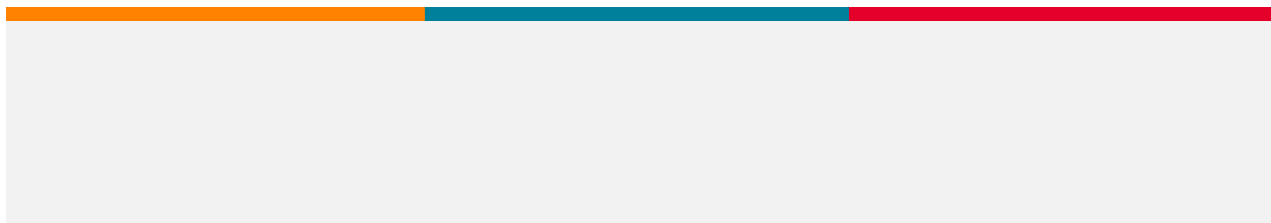
En este sentido, la Compañía analiza periódicamente, con el apoyo de asesores externos, la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas del Consejero Delegado. En particular, en diciembre de 2023, la firma especializada en la materia, WTW, ha llevado a cabo un *benchmarking* de la retribución total del Consejero Delegado.

Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

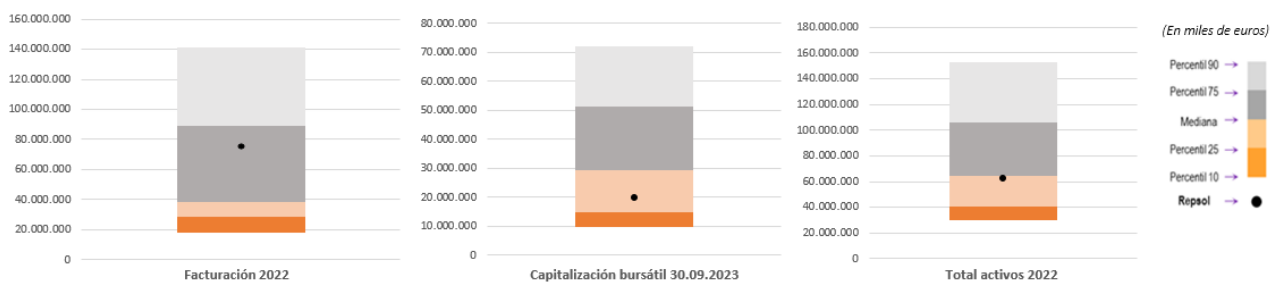
- 1) Compañías del sector energía y *utilities* que cotizan en el EURO STOXX 600 Oil&Gas/DJ Titans Oil & Gas 30 y en el Stoxx Europe 600 Utilities/S&P 500 Utilities.
- 2) Compañías con casa matriz en Europa y en Estados Unidos.
- 3) Compañías con alcance geográfico internacional y global.
- 4) Compañías 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 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 18 compañías:



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

4.2. Mix retributivo

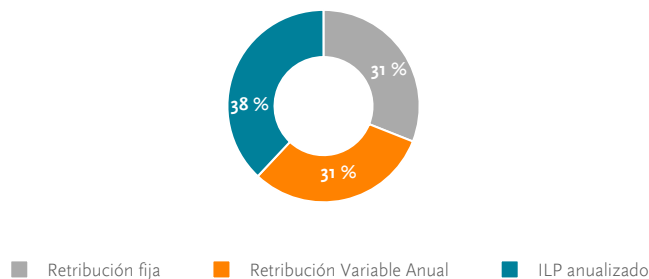
El mix retributivo del Consejero Delegado refleja la filosofía de la Compañía de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que previene la asunción excesiva de riesgos.

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 2024 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 2024:

REPSOL:
Mix Retributivo del Primer Ejecutivo

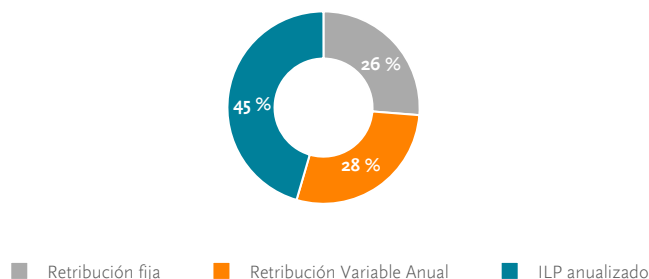


En concreto, en 2024, en un escenario *target* de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).

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 plazo⁶).

Adicionalmente a lo anterior, 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

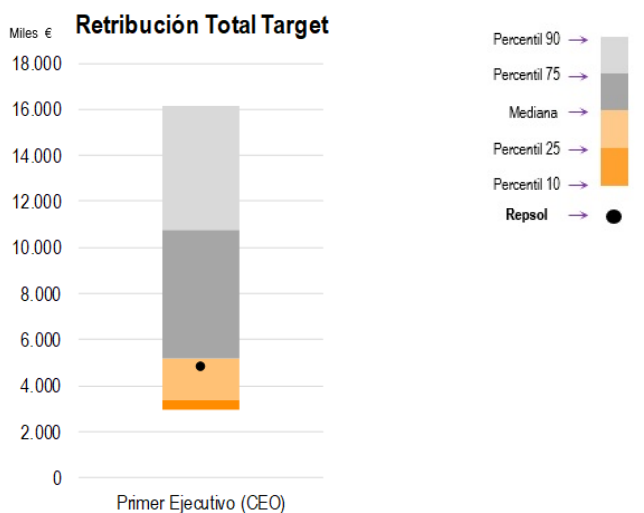


⁶ En la medida en que el Programa de Incentivo a Largo Plazo implica la asignación parcial en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del ILP podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024: (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.

4.3. Pay for performance

4.3.1. Resultados de la Compañía en 2023

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 2023.

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

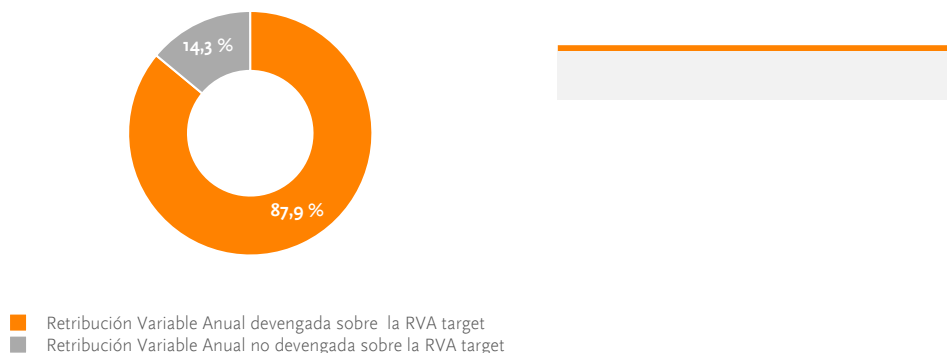
<p>Desempeño</p> <p>Resultado neto: 3.168 millones de euros. Resultado ajustado, que mide específicamente el funcionamiento de los negocios: 5.011 millones de euros.</p>	<p>Financiero</p> <p>Generación de caja: 7.064 millones de euros. Deuda Neta al cierre de 2023: 2.096 millones de euros, 160 millones de euros inferior a la del cierre de 2022.</p>	<p>Retribución al accionista</p> <p>En 2023 los accionistas han percibido un dividendo en metálico de 0,7 euros por acción, un 11% más que en 2022. Además, se han adelantado dos años los objetivos de recompra de acciones.</p>
<p>Estrategia</p> <p>El buen comportamiento operativo y financiero ha permitido seguir adelantando el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En este contexto, la Compañía ha decidido anticipar un año la actualización del Plan Estratégico 2021-2025 y plantearse nuevos retos de negocio que le permitirán seguir evolucionando y acercarse al objetivo de ser cero emisiones netas en 2050. La Actualización Estratégica 2024-2027 profundiza en una transición energética rentable, con una atractiva propuesta de remuneración al accionista que se sustenta en una gestión disciplinada, en un portafolio integrado de alta calidad, en las iniciativas de bajo carbono, así como en el mantenimiento de una sólida posición financiera.</p>	<p>Negocios</p> <p>Las inversiones en el año 2023 ascienden a unos 6.200 millones de euros, un 41% superiores a las del año anterior, 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>	



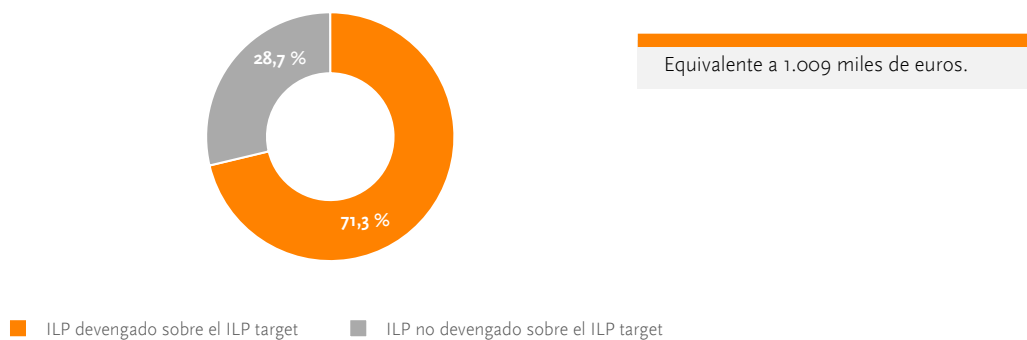
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

4.3.2. Retribución devengada en 2023

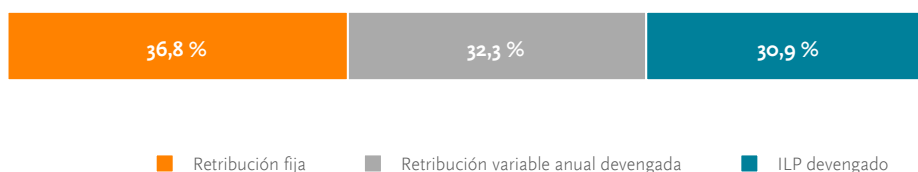
Si bien en el apartado 6 de este Informe relativo a la ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023 se ofrece el detalle completo de la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2023, cabe señalar que con base en (i) la contribución del Consejero Delegado a los resultados, (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 2023 asciende a 1.055 miles de euros, importe equivalente a un 87,9% de su retribución fija.



Por su parte, el grado de consecución global de los objetivos del ILP 2020-2023 ha sido del 75,6%. 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 94,33%, el incentivo devengado asciende a 513 miles de euros y 36.820 acciones brutas, con un valor de 495 miles de euros⁷. 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 19.647 acciones de Repsol, S.A.



Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución fija y variable total devengada por el Consejero Delegado en 2023 asciende a 3.264 miles de euros. El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la retribución total devengada en dicho ejercicio:



⁷ Para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 29 de diciembre de 2023, si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 21 de febrero de 2024.

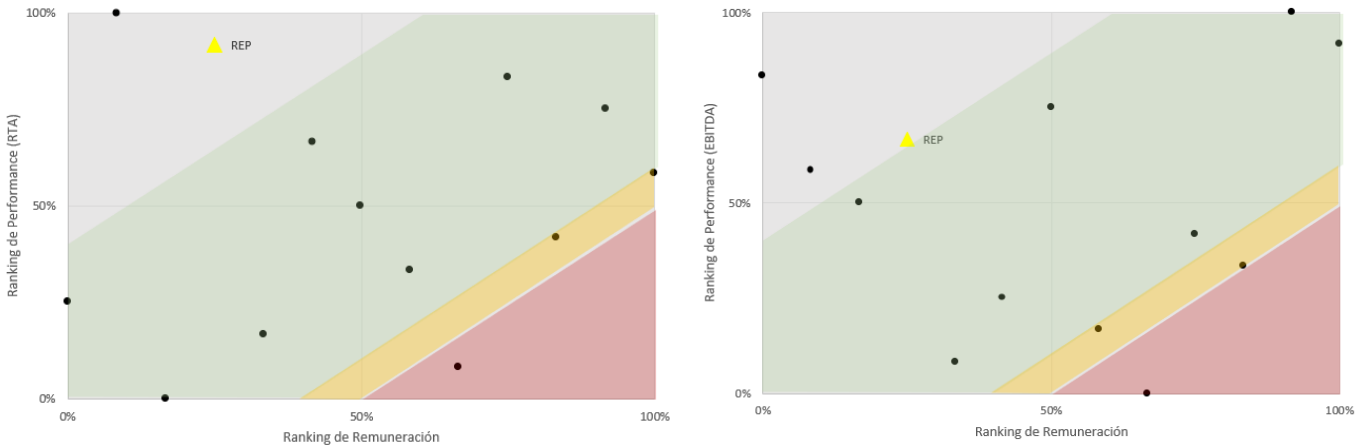


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 Accionista (el “RTA”) y del EBITDA de cada compañía entre los años 2020-2022 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 gráficos siguientes se corresponden con las empresas europeas del grupo de comparación de Repsol detallado en el apartado 4.1 anterior, excluyendo a estos efectos a las compañías americanas; teniendo en cuenta un total de 12 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 gris del gráfico refleja que la magnitud considerada es superior a la remuneración media del primer ejecutivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el posicionamiento de Repsol refleja que la evolución del RTA ha sido superior a la remuneración media del Consejo Delegado de la Compañía en el periodo analizado. Por su parte, el crecimiento de la remuneración media del primer ejecutivo de la Sociedad ha sido más proporcional frente al EBITDA, si bien la evolución de esta magnitud también ha sido superior a la remuneración del Consejero.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

5.1. Novedades introducidas en la 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 nueva 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 nueva Política de Remuneraciones incluye las siguientes modificaciones respecto de la Política anterior:

- A propuesta del propio Presidente del Consejo de Administración, se reduce en un 50% su retribución fija a partir de su reelección por la Junta General de Accionistas de 2023.
- Se incluye 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 recoge 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 prevé 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 ha recabado 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.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2. Respeto 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 para 2024, 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 2024-2027	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 2024.

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 2024, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 21 de febrero de 2024, 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.

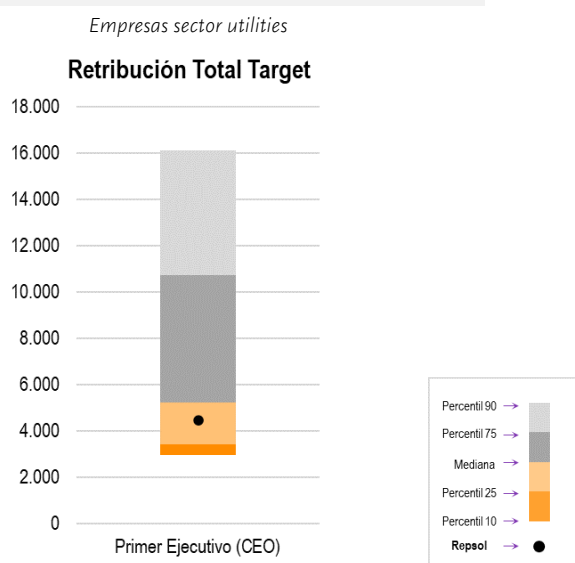


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

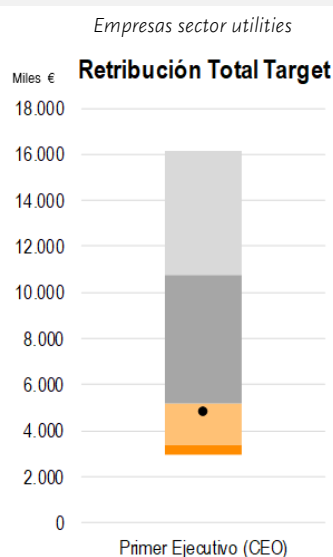
La cuantía anterior supone un incremento del 10% respecto de la retribución fija establecida en la Política de Remuneraciones, la cual se había mantenido inalterada desde su nombramiento en 2014.

Con respecto a los datos de mercado que la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta para proponer al Consejo la revisión de la retribución fija del Consejero Delegado, cabe indicar que, tal y como se recoge en el apartado 4.1 anterior del Informe, la firma especializada en materia de retribución, WTW ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado teniendo en cuenta un grupo de 18 empresas comparables a Repsol del sector Energía & Utilities de Europa y Estados Unidos, con ámbito de actividades internacional. Como resultado de este análisis, la retribución total objetivo del Consejero Delegado en 2024 —resultante de este incremento— permanece entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación de referencia, al igual que la correspondiente a 2023, según se muestra en los siguientes gráficos.

Posicionamiento retribución total objetiva CEO Repsol 2023



Posicionamiento retribución total objetiva CEO Repsol 2024

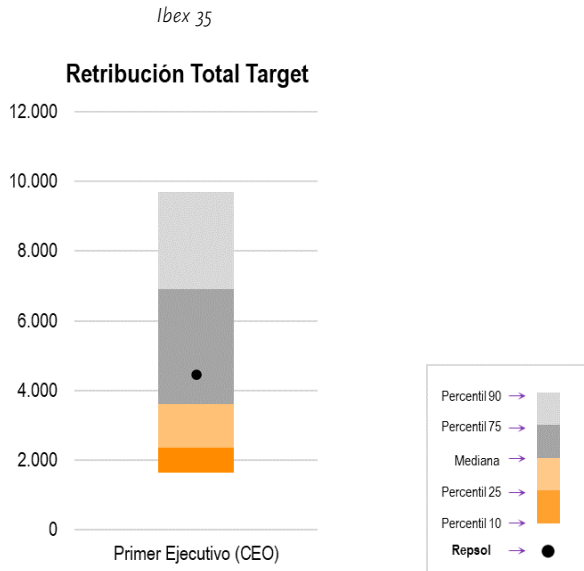


Esta misma consultora ha llevado a cabo un análisis adicional teniendo en cuenta como grupo de comparación el conjunto de empresas del Ibex 35, entre las que Repsol aparece como la segunda compañía a nivel de facturación y muy cerca del percentil 75 a nivel de capitalización bursátil y activos, encontrándose la retribución total del CEO entre la mediana y el percentil 75.

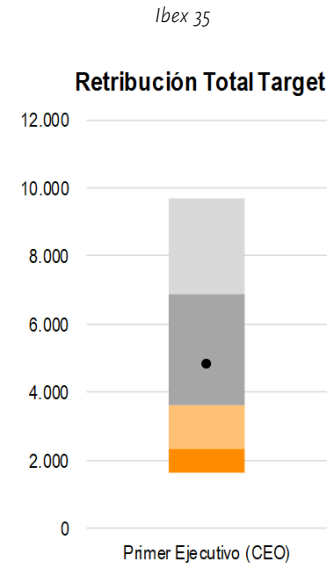


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Posicionamiento retribución total objetiva CEO Repsol 2023

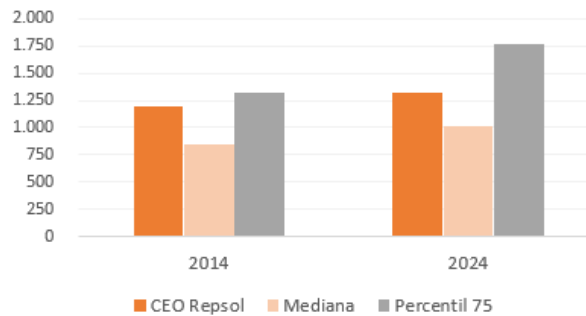


Posicionamiento retribución total objetiva CEO Repsol 2024



Por otra parte, considerando la evolución salarial en el conjunto de compañías del Ibex 35 entre 2014 (año de nombramiento del CEO) y el año 2023, se observa que la mediana de la retribución fija de la posición de Consejero Delegado ha aumentado en un 21% en el periodo y en un 34% en el percentil 75. Este aspecto se constata con que el 68% de las empresas del Ibex 35 han aumentado el salario fijo de sus CEOs en los últimos años.

Retribución fija IBEX 35 (Cifras en miles de €)

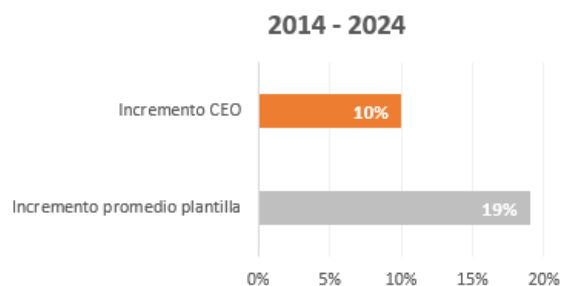


De acuerdo con lo indicado y según se refleja en las gráficas anteriores, el incremento del importe de retribución fija del 10% del Consejero Delegado de Repsol mejora moderadamente el posicionamiento de la retribución total del Consejero Delegado (en valor target) si bien seguiría situándose en los mismos tramos que con la retribución de 2023 en los grupos de comparación de referencia: se iría aproximando a la mediana en relación con empresas del sector y se mantendría entre mediana y percentil 75 en el Ibex 35.

Por último, pero no menos importante, la Comisión de Retribuciones ha tenido también muy en cuenta la evolución de las condiciones retributivas de los empleados de Repsol en España en los últimos diez años, desde el nombramiento del Consejero Delegado en 2014. En este periodo, el salario fijo de los empleados ha subido de media un 19%, debido a las condiciones negociadas en los acuerdos colectivos que regulan las condiciones laborales de los empleados y a que se han ajustado los salarios según la oferta y la demanda del mercado de trabajo. En consecuencia, el incremento de la retribución fija del Consejero Delegado permanece por debajo de la subida salarial de los empleados de la Compañía en el mismo mercado laboral.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico



5.2.3. Retribución Variable Anual

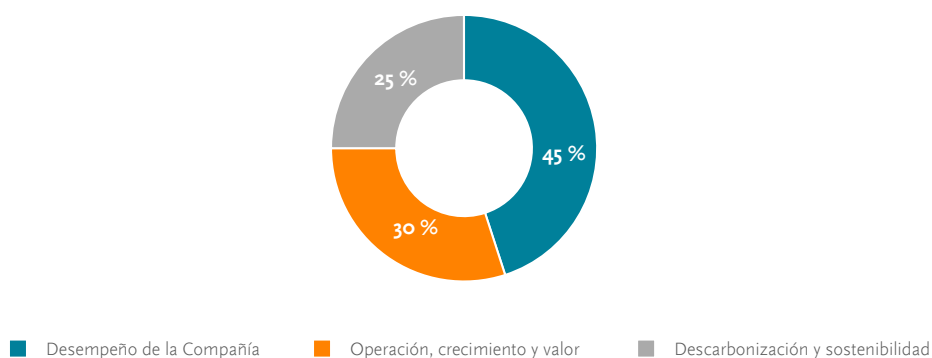
La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos estratégicos, prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema para asegurar que son suficientemente exigentes y que están 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 2024 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 ha propuesto para el año en curso con



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 21 de febrero de 2024⁸:

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 %
		15 %	Resultado Neto	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		15 %	Flujo de Caja de las Operaciones	70 %	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 %
		6 %	Clientes digitales / clientes de electricidad y gas	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 %
		10 %	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 %	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	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	50 %	100 %	110 %
		5 %	Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino	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%	50 %	100 %	110 %
Total							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%.

⁸ 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2024. 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 2024. 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 2024. 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.
Operación, crecimiento y valor	Indicadores de operación, crecimiento y valor	Implantación de la estrategia con foco en el crecimiento y valor: <ul style="list-style-type: none"> Producción de hidrocarburos: el valor objetivo es alcanzar la producción prevista en el Presupuesto Anual 2024. 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 2024. Alcanzar determinados clientes digitales y clientes de electricidad y gas: valor objetivo previsto en el Presupuesto Anual 2024. Desempeño Generación Baja en Carbono: valor objetivo: es alcanzar el EBITDA de Generación Baja en Carbono previsto en el Presupuesto Anual 2024. Despliegue del programa digital con el impacto positivo objetivo específico esperado de los proyectos. 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.
	Capacidad instalada de generación renovable	Incrementar la capacidad instalada de generación Wind and Solar de acuerdo con lo previsto en el Presupuesto Anual 2024. Se calculará el porcentaje del incremento de capacidad de generación renovable instalada por Repsol en 2024 respecto al valor del presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.
	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.
Descarbonización y sostenibilidad	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	Número de HPis reales menor o igual a 12 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 34% de mujeres en posiciones de liderazgo.

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.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024 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.

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.

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%.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024 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 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 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024	720	84.791	120 %

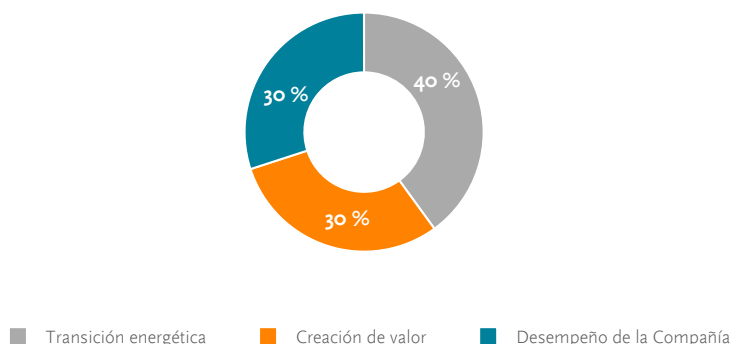
En particular, durante 2024 está prevista la puesta en marcha del Decimocuarto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2024-2027), cuyas principales características se describen a continuación.

5.2.4.2. Programa de Incentivo a Largo Plazo 2024-2027

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 2024-2027, 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 ha propuesto para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2024-2027, y que el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 21 de febrero de 2024⁹:

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	25 %	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%.

⁹ 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2024-2027:

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 2027.</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 6,0 GW a 2025 y entre 15,0 GW y 20,0 GW a 2030, con una capacidad específica en 2027.</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.</p> <p>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 y ajustando el TSR, para cada compañía, por el % de variación del índice de referencia de cada mercado.</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" data-bbox="842 1361 1236 1550"> <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</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>4º</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>5º</td> <td>25 %</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	75 %	4º	50 %	5º	25 %	Mayor o igual a 6º	0 %
Valor	Grado de cumplimiento													
1º y 2º	100 %													
3º	75 %													
4º	50 %													
5º	25 %													
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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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.

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 concesión¹⁰.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2024-2027 es el 120% de su retribución fija, en una proporción de 58.758 *performance shares* de Repsol¹¹ y 792 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2024-2027, la Comisión de Retribuciones realizará en el primer cuatrimestre del ejercicio 2028 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 58.758 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 70.510 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.

5.2.4.3. Programas de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024, 2022-2025 y 2023-2026

Como consecuencia de la aprobación de la Actualización Estratégica 2024-2027 con fecha 21 de febrero de 2024, se ha procedido a revisar el ILP 2021-2024, el ILP 2022-2025 y el ILP 2023-2026, con el fin de alinear los objetivos establecidos en los mismos con aquellos del Plan Estratégico vigente.

A este respecto, se han aprobado los siguientes ajustes a los ILP 2021-2024 y 2022-2025 para los ejercicios 2024 y 2025:

- En la categoría general de objetivos de Transición Energética se ha reducido el peso de la métrica de reducción del Índice de Intensidad de Carbono del 30% al 20% y se ha introducido una nueva métrica relacionada con la capacidad de producción disponible de combustibles renovables (Mta) con un peso del 10%.
- En la categoría general de objetivos de desempeño, ha aumentado el peso de la métrica del flujo de caja libre del Grupo Repsol del 10% al 20% y se han sustituido las métricas del *breakeven* del flujo de caja libre de Exploración y Producción (\$/bbl) y del Margen Integrado de Refino y Marketing frente a las compañías comparables, por la métrica del Resultado Ajustado del Grupo Repsol, con un peso del 10%.

¹⁰ 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*).

¹¹ El número de 58.758 *performance shares* resulta de dividir 792 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 13,4790 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024. 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Por su parte, en el ILP 2023-2026, se ha aprobado el siguiente ajuste para los ejercicios 2024, 2025 y 2026:

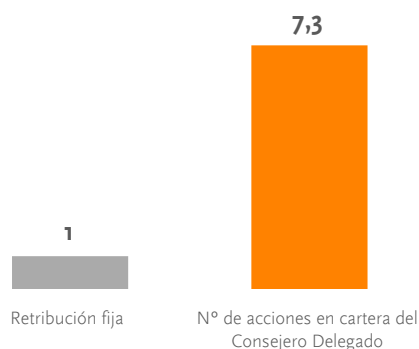
- En la categoría general de objetivos de Transición Energética se ha sustituido la métrica relacionada con la capacidad de producción de combustibles renovables (Mta), con un peso de un 10%, por la métrica relacionada con la capacidad de producción disponible de combustibles renovables (Mta) con un peso del 10%.
- En la categoría general de objetivos de desempeño, se han sustituido las métricas del breakeven del flujo de caja libre de Exploración y Producción (\$/bbl) y del Margen Integrado de Refino y Marketing frente a las compañías comparables, por la métrica del Resultado Ajustado del Grupo Repsol, con un peso del 10%.

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.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 705.073 acciones de Repsol, que representan más de 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 los Ciclos Undécimo y 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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024 se encuentran vigentes los Ciclos Undécimo (2021-2024), Duodécimo (2022-2025) y Decimotercero (2023-2026) 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 Decimocuarto Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2024-2027).

En particular, durante 2024 está prevista la finalización del Undécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2021-2024), 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 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 concurra 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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 278 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 2024 estará en línea con el abonado en 2023 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.

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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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.

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 2024, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 21 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2023, 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 2024 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.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024 estará en línea con el abonado en 2023 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.

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 2023

6.1. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2023

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 2023 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. Respeto al Consejero Delegado

Durante el ejercicio 2023 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 2023 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 2023 ha ascendido a la siguiente cuantía:

Retribución fija en 2023 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	1.200

Este importe se ha mantenido inalterado respecto al ejercicio 2022, no habiendo variado desde su nombramiento en 2014.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

6.2.2. Retribución Variable Anual

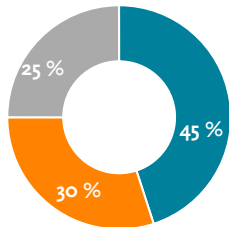
El Consejero Delegado ha devengado en 2023 una retribución variable anual para recompensar su aportación individual a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, para cuya determinación se ha seguido el esquema detallado en el apartado 5.2.3 anterior.

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.

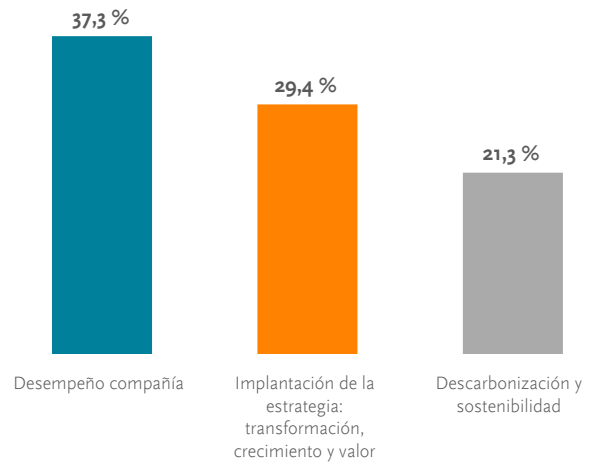
En particular, en el ejercicio 2023 el peso de cada una de las tipologías de objetivos y su grado de consecución alcanzado ha sido el siguiente:

Tipología de objetivos 2023



- Desempeño de la Compañía
- Implantación de la estrategia: transformación, crecimiento y valor
- Descarbonización y sostenibilidad

Grado de consecución alcanzado 2023



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 2023:



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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	15 %	Resultado Neto Ajustado	4.378 M€	4.661 M€	70 %	100 %	>100%	106 %	50 %	100 %	110 %	110 %	16,5 %
	45 %	Beneficio neto	4.090 M€	3.168 M€ ⁽²⁾	70 %	100 %	>100%	77 %	50 %	100 %	110 %	62 %	9,4 %
	15 %	Flujo de Caja de las Operaciones	8.246 M€	7.064 M€	70 %	100 %	>100%	86 %	50 %	100 %	110 %	76 %	11,4 %
Implantación de la estrategia, transformación, crecimiento y valor	6 %	Producción de hidrocarburos	610 kboe/d	599 kboe/d	90 %	100 %	>100%	98 %	50 %	100 %	110 %	91 %	5,5 %
	6 %	Ganancia al indicador de Margen de Refino	1,4 \$/bbl	2,3 \$/bbl	70 %	100 %	>100%	164 %	50 %	100 %	110 %	110 %	6,6 %
	30 %	Clientes digitales/ clientes de electricidad y gas	6,8 millones / 1,6 millones	7,9 millones / 2,18 millones ⁽¹⁾	93%/98%	100 %	>100%	116%/136%	50 %	100 %	110 %	110 %	6,6 %
	6 %	EBITDA de la vertical Generación Baja en Carbono	200 M€	176 M€	80 %	100 %	>100%	88 %	50 %	100 %	110 %	70 %	4,2 %
	6 %	Impacto Programa digital	130 M€	221 M€	69 %	100 %	>100%	170 %	50 %	100 %	110 %	110 %	6,6 %
Descarbonización y sostenibilidad	15 %	Desarrollo de plataformas Low Carbon	Valoración por la Comisión de Retribuciones	105% basado en evidencias que se detallan ⁽²⁾	A determinar por la Comisión de Retribuciones en función de las evidencias que se aporten			105 %	0 %	100 %	110 %	105 %	15,8 %
	25 %	Índice de seguridad de procesos (PSIR) e incidentes	PSIR inferior a 0,58 y ningún incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio"	0,54 PSIR y ningún incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio".	PSIR > 0,58 o algún incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio"	PSIR = 0,58 y o incidentes con consecuencias superiores a "Muy Serio"	PSIR < 0,58 y o incidentes con consecuencias superiores a "Muy Serio"	110 %	0 %	110 %	110 %	110 %	5,5 %
	5 %	Índice de Frecuencia Total y fatalidades	IFT integrado menor o igual a 1,07, y ninguna fatalidad	1,37 IFT y 1 fatalidad	IFT integrado > 1,07 o alguna fatalidad	IFT integrado = 1,07 y o fatalidades	IFT integrado < 1,07 y o fatalidades	0 %	0 %	110 %	110 %	0 %	0 %
GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO) <=100												87,9 %	

(1) Volumen total de clientes Electricidad y Gas a cierre 2023, que incluye los clientes de CHC Energía (en 2023 se ha adquirido un 50,01% de la compañía, operación no incluida en el presupuesto de 2023) y los clientes en Portugal. Los clientes de Electricidad y Gas al cierre de 2023, sin incluir los provenientes de CHC, también superan ampliamente al valor objetivo definido.

(2) Desarrollo de plataformas Low Carbon: la valoración propuesta está basada en la intensa actividad realizada durante 2024 que ha supuesto un salto cualitativo en el proceso de transformación de la compañía. Durante el ejercicio se han materializado capacidades y proyectos de combustibles avanzados y se han dado pasos firmes en la creación de una posición a lo largo de toda la cadena de valor. En cuanto a la producción de hidrógeno renovable, se han llevado a cabo 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. Asimismo, se han realizado numerosas operaciones orgánicas e inorgánicas y se han alcanzado acuerdos para construir una posición de liderazgo como proveedor multienergético en la Península Ibérica. En



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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:**
 - Durante el ejercicio se ha incrementado la capacidad de generación renovable (Wind & Solar) instalada, alcanzando una capacidad total de 2,1 GW, en línea con el objetivo.
 - En 2023 se ha continuado avanzando en el desarrollo de proyectos de generación renovable, concretando proyectos en EE.UU. y España que han alcanzado FID en 2023 y que irán entrando en operación en el periodo 2024-2026.
 - Adicionalmente se ha alcanzado un acuerdo para adquirir un portafolio de proyectos de 248 MW en Palencia, se ha acordado la compra del 50% restante del parque eólico de Antofagasta, en Chile y se ha anunciado el acuerdo para la adquisición de ConnectGen, 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, operación que se espera se cierre a principios de 2024.
- **Transformación Industrial:**
 - En el ejercicio se han materializado capacidades y proyectos e iniciativas de combustibles avanzados. En el proyecto de la Biorrefinería de Cartagena (C-43) se ha avanzado significativamente en su construcción, estando prevista su puesta en marcha en el primer trimestre de 2024. Adicionalmente se ha aprobado otra planta de combustible renovable en Puertollano, que se pondrá en marcha en el primer trimestre de 2026; es la segunda instalación en la Península Ibérica dedicada exclusivamente a producir biocombustibles a partir de residuos, para lo que se transformará una antigua unidad de procesado de diésel en una planta que producirá combustibles renovables a partir de aceite de cocina usado, grasas animales y otros residuos de aceites vegetales.
 - Respecto al biometano, en asociación con Naturgy y Reganosa se está en la fase inicial para construir una primera planta de digestión anaerobia en Meirama (Galicia) con una capacidad de 300 GWh y plantas de pretratamiento asociadas; y se continúan analizando oportunidades de crecimiento y posicionamiento.
 - Se han alcanzado acuerdos, como la alianza con ASAJA, para garantizar la alimentación a las refinerías para la producción de bios.
 - En marzo, comenzó la construcción del proyecto de ampliación del Complejo Industrial en Sines (Proyecto Alba), que incluye la construcción de dos nuevas plantas, una de polietileno lineal y otra de polipropileno, con una capacidad de producción de 600 kt/año, donde los nuevos productos serán 100% reciclables.
 - Respecto a la producción de hidrógeno renovable, 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. Se ha puesto en marcha un electrolizador de 2,5 MW en Petronor (Vizcaya), con capacidad para generar 350 toneladas anuales de hidrógeno renovable para uso industrial principalmente en la refinería y se ha tomado el FID para la construcción de un electrolizador de 4 MW en el Complejo Industrial de Sines asociado al proyecto Alba. Continúa el avance en la ingeniería de electrolizadores de Cartagena 100MW, Petronor 100MW y Tarragona 150MW, el último de los cuales ha obtenido 63M€ de financiación del programa Innovation Funds. Se ha aprobado el proyecto para la construcción de una planta demo de combustibles sintéticos (e-fuels) en Bilbao junto con Aramco y del electrolizador asociado de 10 MW para su consumo, en sociedad con EVE y Enagás. Finalmente, Petronor ha firmado un acuerdo para exportar hidrógeno verde a Países Bajos y Alemania a través de los puertos de Amsterdam y Duisburgo con el objetivo de constituir un corredor de hidrógeno intra-europeo.
- **Cliente ha trabajado con foco en el cliente con la ambición de ser un proveedor multienergético construyendo una posición de liderazgo en la Península Ibérica.**
 - Respecto a captación de clientes, se ha adquirido el 50,01% de CHC Energía y del 20% adicional de GANA ENERGIA. Adicionalmente se ha incrementado la cartera de clientes de forma orgánica
 - En cuanto a las iniciativas de fidelización y de convertir a Repsol en un proveedor multienergético, a lo largo del año se han lanzado varias campañas. En abril se pusieron en marcha los Planes Energía y en septiembre se lanzó la campaña X2. Asimismo se han incorporado nuevas funcionalidades en la plataforma Waylet y, a través de la franquicia Klin, Repsol es la mayor cadena de lavado de vehículos en España.
 - Respecto a la comercialización de combustibles renovables, Repsol es pionera en comercialización gasóleo 100% renovable (HVO) en la Península. Se ha instalado un servicio de recogida de aceite usado de cocina en EESS y se han realizado acuerdos para el impulso combustibles renovables (entre otros, New Holland, Scania, Sesé, XPO y Nestlé España) y para el suministro de SAF a compañías aéreas (Iberia, Gestair, Ryanair, Iberojet, Air Europa, Atlas Air, AirNostrum y AirFranceKLM) potenciando el mercado para asegurar el liderazgo de Repsol. Por otro lado, se ha obtenido la certificación RSB EU RED y RSB CORSIA, que permite la venta a cualquier compañía en cualquier lugar del mundo.
 - Respecto a la movilidad eléctrica, se han alcanzado acuerdos como proveedor energético homologado con FREENOW, Uber, Bolt y Alphabet y para la instalación de puntos de recarga con SEUR y Mercadona.
 - Finalmente se ha continuado con el despliegue de la red de hidrolineras: el proyecto Hy2Move ha sido seleccionado por la Unión Europea para recibir una subvención de un 30% de la inversión. Respecto a Wible, se ha ampliado la flota un 30% y se han lanzado servicios adicionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos de la retribución variable anual para el ejercicio 2023 ha sido de un 87,9%.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 21 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2023, que se corresponde con un grado de consecución de dicha retribución del 87,9%, equivalente a un 87,9% de su retribución fija en 2023.

Retribución variable anual 2023 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	1.055

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

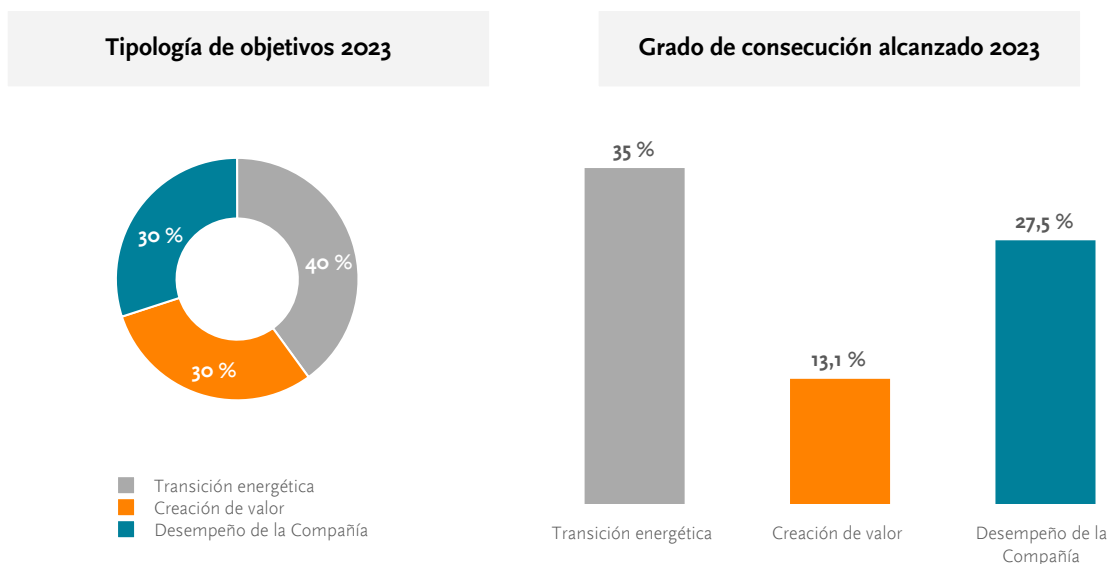
El Consejero Delegado ha devengado en 2023 una retribución variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo como consecuencia de la finalización del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023.

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 2023 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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	40 %	Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC)	0.08	0.096	80 %	100 %	> 100%	120 %	50 %	100 %	100 %	100 %	30,0 %	
		Capacidad de generación Low Carbon (GW)	5,9	5,0	70 %	100 %	> 100%	85 %	25 %	100 %	100 %	50 %	5,0 %	
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: 2020: 5ª; 2021: 4ª; 2022: 2ª; 2023: 9ª	Posición 5ª	Posición 1ª o 2ª	Posición 1ª o 2ª	43,75% Media lineal del grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2020: 25%; 2021: 50%; 2022: 100%; 2023: 0%.	25 %	100 %	100 %	44 %	13,1 %
Desempeño de la Compañía	10 %	Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol (M€)	8237	11459	70 %	100 %	> 100%	139 %	25 %	100 %	100 %	100 %	10,0 %	
	10 %	Breakeven Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción a precios de gas preestablecidos (\$/bbl)	<40	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: 2020: 76%; 2021: 72%; 2022: 80%; 2023: 99%.	50 %	100 %	100 %	100 %	10,0 %	
	10 %	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: 2020: 3ª; 2021: 4; 2022: 3ª; 2023: 2ª	Posición 5ª	Posición 1ª o 2ª	Posición 1ª o 2ª	75% Media lineal del grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2020: 75%; 2021: 50%; 2022: 75%; 2023: 100%.	25 %	100 %	100 %	75 %	7,5 %	
GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO) <=100												75,6 %		

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos para el ejercicio 2023 ha sido de un 75,6%.

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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 75,6% 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 94,33%, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del 21 de febrero de 2024, 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 2020-2023: 513 miles de euros y 36.820 acciones brutas.

Retribución variable a largo plazo 2023	Metálico (en miles de euros)	Acciones
D. Josu Jon Imaz	513	36.820

El importe final del ILP 2020-2023 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”):

$$\text{Incentivo en metálico a pagar} = \text{ILP concedido en metálico} \times \text{GCO} \times \text{D} = 720 \text{ miles de euros} \times 75,6\% \times 94,33\%$$

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:

$$\text{Incentivo en acciones a pagar} = \text{performance shares concedidas} \times \text{GCO} \times \text{D} = 51.633 \text{ acciones concedidas} \times 75,6\% \times 94,33\%$$

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 29 de diciembre de 2023, lo que asciende a un valor de 495 miles de euros¹². 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 19.647 acciones de Repsol.

Teniendo en cuenta lo anterior, el valor total del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 ha ascendido a 1.009 miles de euros, importe que equivale a un 84,06% de su retribución fija en 2023.

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.

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 2023 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Decimotercer Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2023-2026). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 35.755 acciones, de las que 10.845 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2019-2022 y las 24.910 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 2026, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 11.918 acciones.

Adicionalmente, el 29 de mayo de 2023 se cumplió el periodo de consolidación del Décimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2020-2023. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado ha consolidado los derechos a la entrega de 19.848 acciones brutas, valoradas a un precio de 13,36 euros por

¹² Para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 29 de diciembre de 2023, si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 21 de febrero de 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

acción, lo que supone un importe equivalente de 265 miles euros. En junio de 2023, una vez descontado el ingreso a cuenta a realizar por la Sociedad, le fueron entregadas 13.549 acciones.

6.2.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2023, Repsol ha aportado 247 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 2023 ha sido de 8 mil euros.

6.2.6. Otras percepciones

Durante 2023, 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 2023 ha asciendo a 39 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2023 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

El Consejero Delegado no ha recibido en 2023 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 2023 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 16 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2023 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. Con base en lo anterior, en el ejercicio 2023 el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ha ascendido a 6,258 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 3,9 millones de euros en 2023. 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.

6.4. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2023 ha ascendido a 1.747 miles de euros.

Dicho importe se corresponde con la retribución fija prevista tanto en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 26 de marzo de 2021, que ha estado vigente hasta el 25 de mayo de 2023, como en la nueva Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el citado 25 de mayo, cuya vigencia se extiende desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2024, 2025 y 2026).

Tal y como se ha señalado a lo largo del Informe, a propuesta del propio Presidente, en la nueva Política de Remuneraciones se ha reducido su retribución fija en un 50%. De esta forma, el Presidente ha devengado en concepto de retribución fija hasta el 24 de mayo de 2023 una cuantía de 995 miles de euros y del 25 de mayo hasta la finalización del ejercicio una cuantía de 753 miles de euros.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2023 ha ascendido a 346 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2023:

(En miles de euros)

Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ⁽¹⁾	ILP 2020-2023		Total
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ⁽²⁾	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ⁽³⁾	
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.055	354	513	495	3.617

- Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Repsol y sus Comisiones.
- Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 concedida y abonada en metálico.
- Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 concedida en *performance shares* y abonada en acciones, que ha ascendido a 36.820 acciones brutas por valor de 495 miles de euros (equivalentes a 19.647 acciones netas). A efectos de este Informe y, para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 29 de diciembre de 2023 (13,45€), si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 21 de febrero de 2024.

Con respecto al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, el 29 de mayo de 2023 se cumplió el periodo de consolidación del Décimo Ciclo (2020-2023), 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	19.848	265	13.549

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2023-2026:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado	
Consejero	Ciclo 2023-2026
D. Josu Jon Imaz ⁽¹⁾	35.755

- 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 2023, 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	8	247	255

- 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.
- 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	30	9	39



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2023 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	7	9	6	4	5	
Ejecutivos							
Josu Jon Imaz	11	7	—	—	—	—	100 %
Independientes							
Aurora Catá Sala	11	—	9	6	4	—	100,0 %
Arantza Estefanía Larrañaga	11	—	—	—	4	5	100 %
Carmina Ganyet i Cirera	11	7	—	—	—	—	100 %
Teresa García-Milá Lloveras	11	—	9	6	—	—	100 %
Manuel Manrique Cecilia ⁽¹⁾	10	7	—	—	—	—	96 %
Iván Martín Uliarte	11	7	—	—	—	—	100 %
Ignacio Martín San Vicente	11	7	—	—	—	—	100 %
Mariano Marzo Carpio	11	—	9	—	—	5	100 %
Isabel Torremocha Ferrezuelo	11	—	9	—	—	5	100 %
María del Pino Velázquez Medina ⁽²⁾	7	—	5	—	—	—	100 %
J. Robinson West	11	7	—	—	—	—	100 %
Otros Externos							
Antonio Brufau Niubó	11	7	—	—	—	—	100 %
Emiliano López Achurra	11	—	—	6	4	5	100 %
Henri Philippe Reichstul	11	7	—	—	—	—	100 %
Luis Suárez de Lezo Mantilla ⁽³⁾	3	3	—	—	—	—	75 %
% asistencia Consejo/Comisiones	98 %	98 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

- (1) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión del Consejo de Administración de 29 de marzo de 2023 el Sr. Manrique asistió a la misma representado por el Sr. Brufau. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que el Sr. Manrique transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto con carácter previo a la reunión.
- (2) La Sra. Velázquez aceptó su cargo como Consejera tras la reunión de 25 de mayo de 2023 y fue nombrada vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 25 de mayo de 2023.
- (3) Por circunstancias familiares, el Sr. Suárez de Lezo asistió a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada de 29 de marzo de 2023 representado por el Sr. Brufau. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que el Sr. Suárez de Lezo transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto con carácter previo a la reunión. Por otro lado, el Sr. Suárez de Lezo renunció a su cargo como Consejero Externo y como Secretario del Consejo de Administración con fecha de efectos 26 de abril de 2023.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023	TOTAL 2022
	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Total Repsol, S.A. 2023	Proporción relativa con respecto al Total Repsol, S.A. 2023	Asignación Fija	Total sociedades del Grupo 2023		
Ejecutivos								
Josu Jon Imaz	177	177	354	5,65 %	—	—	354	354
Independientes								
Aurora Catá Sala	177	132	309	4,93 %	—	—	309	309
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽¹⁾	177	66	243	3,88 %	60	60	303	273
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	354	5,65 %	—	—	354	340
Teresa García-Milá Lloveras ⁽²⁾	177	110	287	4,58 %	60	60	347	287
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354	5,65 %	—	—	354	354
Iván Martín Uliarte	177	177	354	5,65 %	—	—	354	250
Ignacio Martín San Vicente ⁽³⁾	177	177	354	5,65 %	60	60	414	354
Mariano Marzo Carpio ⁽⁴⁾	199	132	331	5,28 %	—	—	331	318
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	309	4,93 %	—	—	309	309
María del Pino Velázquez Medina ⁽⁵⁾	118	59	177	2,83 %	—	—	177	—
J. Robinson West	177	177	354	5,65 %	—	—	354	354
Otros Externos								
Antonio Brufau Niubó	1.747	—	1.747	27,89 %	—	—	1.747	2.500
Emiliano López Achurra ⁽⁶⁾	177	88	265	4,23 %	619	619	884	877
Henri Philippe Reichstul	177	177	354	5,65 %	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla ⁽⁷⁾	59	59	118	1,88 %	—	—	118	354

(1) La Sra. Estefanía percibe adicionalmente 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 adicionalmente la remuneración fija indicada en la tabla como Consejera del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

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

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

(5) La Sra. Velázquez aceptó su cargo como Consejera tras la reunión de 25 de mayo de 2023 y fue nombrada vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 25 de mayo de 2023.

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

(7) El Sr. Suárez de Lezo renunció a su cargo como Consejero Externo y como Secretario del Consejo de Administración con fecha de efectos 26 de abril de 2023.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023	Total ejercicio 2022	Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo ⁽³⁾	Remuneración por pertenencia al Consejo de otras sociedades del Grupo	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022	Total Repsol, S.A. y Grupo 2023	Total Repsol, S.A. y Grupo 2022
Ejecutivos															
Josu Jon Imaz	177	177	1.200	1.055	1.009	—	312	3.930	4.135	247	—	—	—	3.930	4.135
Independientes															
Aurora Catá Sala	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽⁴⁾	177	66	—	—	—	—	—	243	243	—	60	60	30	303	273
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	—	—	—	—	—	354	340	—	—	—	—	354	340
Teresa García-Milá Lloveras ⁽⁵⁾	177	110	—	—	—	—	—	287	287	—	60	60	—	347	287
Manuel Manrique Cecilia	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Iván Martín Uliarte	177	177	—	—	—	—	—	354	250	—	—	—	—	354	250
Ignacio Martín San Vicente ⁽⁶⁾	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	60	60	—	414	354
Mariano Marzo Carpio ⁽⁷⁾	199	132	—	—	—	—	—	331	318	—	—	—	—	331	318
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
María del Pino Velázquez Medina ⁽⁸⁾	118	59	—	—	—	—	—	177	—	—	—	—	—	177	—
J. Robinson West	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Otros Externos															
Antonio Brufau Niubó	1.747	—	—	—	—	—	346	2.093	2.811	—	—	—	—	2.093	2.811
Emiliano López Achurra ⁽⁹⁾	177	88	—	—	—	—	—	265	258	—	619	619	619	884	877
Henri Philippe Reichstul	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla ⁽¹⁰⁾	59	59	—	—	—	—	—	118	354	—	—	—	—	118	354
TOTAL	4.247	2.017	1.200	1.055	1.009	—	658	10.186	11.030	247	799	799	649	10.985	11.679

- (1) El importe de la Retribución Variable a Largo Plazo incluye tanto el importe del incentivo devengado en metálico —513 miles de euros— como el importe correspondiente al valor, a 29 de diciembre de 2023, de las 36.820 acciones brutas devengadas —495 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 adicionalmente 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 adicionalmente la remuneración fija indicada en la tabla como Consejera del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.
- (6) El Sr. Martín percibe adicionalmente la remuneración fija indicada en la tabla como Consejero del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.
- (7) El Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- (8) La Sra. Velázquez aceptó su cargo como Consejera tras la reunión de 25 de mayo de 2023 y fue nombrada vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 25 de mayo de 2023.
- (9) El Sr. López Achurra percibe adicionalmente 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

(10) El Sr. Suárez de Lezo renunció a su cargo como Consejero Externo y como Secretario del Consejo de Administración con fecha de efectos 26 de abril de 2023.

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.

Importes totales devengados (en miles de euros) y % de variación anual										
Consejero	2023	% variación 2023/2022	2022	% variación 2022/2021	2021	% variación 2021/2020	2020	% variación 2020/2019	2019	
Ejecutivos										
Josu Jon Imaz	3.930	(5) %	4.135	3,5 %	3.994	16 %	3.439	(4) %	3.583	
Independientes										
Aurora Catá Sala	309	0 %	309	34 %	231	—	—	—	—	
Arantza Estefanía Larrañaga	303	11 %	273	12 %	243	0 %	243	55 %	157	
Carmina Ganyet i Cirera	354	4 %	340	10 %	309	0 %	309	3 %	300	
Teresa García-Milá Lloveras	347	21 %	287	0 %	287	0 %	287	58 %	182	
Manuel Manrique Cecilia	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	
Iván Martén Uliarte	354	42 %	250	—	—	—	—	—	—	
Ignacio Martín San Vicente	414	17 %	354	0 %	354	0 %	354	(2) %	363	
Mariano Marzo Carpio	331	4 %	318	11 %	287	0 %	287	12 %	256	
Isabel Torremocha Ferrezuelo	309	0 %	309	0%	309	0 %	309	6 %	291	
María del Pino Velázquez Medina	177	0 %	—	—	—	—	—	—	—	
J. Robinson West	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	
Otros Externos										
Antonio Brufau Niubó	2.093	(26) %	2.811	1 %	2.773	0 %	2.786	(5) %	2.919	
Emiliano López Achurra	884	1 %	877	735 %	105	—	—	—	—	
Henri Philippe Reichstul	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	
Luis Suárez de Lezo Mantilla	118	(67) %	354	0 %	354	0 %	354	(89) %	3.143	
Resultados consolidados de la Sociedad (en millones de euros)	4.365	(39) %	7.180	66 %	4.329	231 %	(3.304)	(3) %	(3.201)	
Resultado ajustado (en millones de euros)	5.011	(26) %	6.774	176 %	2.454	309 %	600	(71) %	2.042	
Remuneración media de los empleados (en miles de euros)	62	(1,6) %	63	11 %	57	(2) %	58	(2) %	59	

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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- 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.
 - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2020 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.
- 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.
 - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- 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.
 - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- Dña. María del Pino Velázquez Medina: la Sra. Velázquez aceptó su cargo como Consejera tras la reunión del 25 de mayo de 2023, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no incluyen 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. Estas remuneraciones no son comparables, dado que, 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.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla:
 - % 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. Suárez de Lezo renunció a su cargo como Consejero Externo y como Secretario del Consejo de Administración con fecha de efectos 26 de abril de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 26 de abril.
 - Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie. Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dió cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 19,5 "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 2019, 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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 25 de mayo de 2023, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	512.331.796	82,097
Votos negativos	102.205.221	16,378
Abstenciones	9.518.297	1,525

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. Por ello, tras la aprobación en la Junta General de accionistas del Informe de Remuneraciones de los Consejeros de 2022 con el voto favorable del 82,1% y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2023-2026 con el voto favorable del 95,76%, la Compañía llevó a cabo, con el apoyo de un experto externo, un análisis detallado de los votos emitidos, procediéndose a contactar a todos los accionistas institucionales identificados que no habían votado a favor del Informe de Remuneraciones. A raíz de esos contactos se han celebrado diversas reuniones con ellos, contando en algunos casos con la participación de la Presidenta de la Comisión de Retribuciones, con el fin de conocer las razones de su voto y sus expectativas y de explicar, asimismo, los criterios que sustentan el sistema retributivo de los Consejeros de Repsol.

Fruto de este proceso de diálogo y de mejora continua, se ha incorporado en este Informe de Remuneraciones un mayor desglose de la información relativa a las métricas y umbrales de cumplimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable anual y a largo plazo del Consejero Delegado, tanto con carácter ex ante como ex post, con el fin de ofrecer a los accionistas una mejor comprensión del sistema retributivo aplicable al máximo ejecutivo de la Compañía.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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 2023 es superior al del ejercicio 2022, dado que la rentabilidad anual del fondo cerró en un +7.16%.

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 6 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.
 - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2020 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- 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.
 - % variación 2019/2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables dado que La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo de 2019 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- 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.
 - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- Dña. María del Pino Velázquez Medina: la Sra. Velázquez aceptó su cargo como Consejera tras la reunión del 25 de mayo de 2023, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no incluyen 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. Estas remuneraciones no son comparables, dado que, 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



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 2024	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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.
- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla:
 - % 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. Suárez de Lezo renunció a su cargo como Consejero Externo y como Secretario del Consejo de Administración con fecha de efectos 26 de abril de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 26 de de abril.
 - Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie. Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dió cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 19.5 "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 2019, 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 2024	6 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023	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: [31/12/2023]

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	624.055.314	92,40

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	102.205.221	16,38
Votos a favor	512.331.796	82,10
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	9.518.297	1,53

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 25/05/2023 hasta 31/12/2023
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 26/04/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.747								1.747	2.500
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	1.055	513			3.122	3.693
Doña AURORA CATÁ SALA	177		132						309	309
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		177						354	340
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	287
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	177		88						265	258
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don IVÁN MARTÍN ULARTE	177		177						354	250
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		132						331	318
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	118		59						177	
Don J. ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	59		59						118	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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2020-2023						36.820	13,45	495			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2021-2024	84.791						0,00			84.791	
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	10º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2020-2023						19.848	13,36	265			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	11º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2021-2024	17.036						0,00			17.036	
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			11.918				0,00			11.918	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2023-2026											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	8

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	8	7	247	246	139	123	3.515	3.050

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	346

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	30
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	9

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	60								60	30
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	60								60	
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	619								619	619
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.747			346	2.093						2.093
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.122	760	8	39	3.929						3.929
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 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 MARIANO MARZO CARPIO	331				331						331
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354	60				60	414
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	177				177						177
Don J. ROBINSON WEST	354				354						354

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	118				118						118
TOTAL	9.032	760	8	385	10.185	799				799	10.984

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.930	-4,96	4.135	3,53	3.994	16,14	3.439	-4,02	3.583
Consejeros externos									
Doña AURORA CATÁ SALA	309	0,00	309	33,77	231	-	0	-	0
Doña ARÁNZA ZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	303	10,99	273	12,35	243	0,00	243	54,78	157
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	354	4,12	340	10,03	309	0,00	309	3,00	300
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	347	20,91	287	0,00	287	0,00	287	57,69	182

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	354	41,60	250	-	0	-	0	-	0
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	414	16,95	354	0,00	354	0,00	354	-2,48	363
Don MARIANO MARZO CARPIO	331	4,09	318	10,80	287	0,00	287	12,11	256
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309	6,19	291
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	177	-	0	-	0	-	0	-	0
Don J. ROBINSON WEST	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.093	-25,54	2.811	1,37	2.773	-0,47	2.786	-4,56	2.919
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	884	0,80	877	735,24	105	-	0	-	0
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	118	-66,67	354	0,00	354	0,00	354	-88,74	3.143
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.365	-39,21	7.180	65,86	4.329	-	-3.304	-3,22	-3.201
Remuneración media de los empleados									

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	62	-1,59	63	10,53	57	-1,72	58	-1,69	59

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[21/02/2024]

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

- Si
 No