

# INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE AL CONSEJERO DELEGADO EN 2025

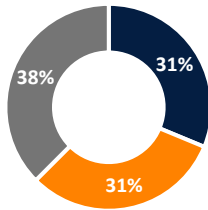
En el punto 15º del Orden del Día de la Junta General de accionistas convocada para los próximos 29 y 30 de mayo de 2025 se propone a los accionistas la aprobación de una **nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028)** —en adelante, la “Política”—.

Como se explica en el Apartado 1 (“Novedades de la Política de Remuneraciones”) de dicha Política (pags. 2 y 3 del documento), las **principales novedades** que incorpora respecto de la anteriormente aprobada por la Junta General son las siguientes:

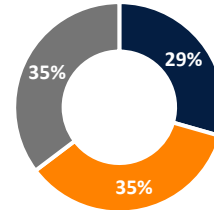
- Asignación del **Incentivo a Largo Plazo** al Consejero Delegado **íntegramente en performance shares**, sustituyendo a la asignación del 50% en performance shares y 50% en metálico.
- **Aumento** de la **política de tenencia de acciones** para los Consejeros Ejecutivos, que en lo sucesivo deberán mantener **tres anualidades** de su retribución fija en acciones de la Sociedad (en lugar de dos).
- **Eliminación** de la **facultad** discrecional del Consejo de Administración de **modular** hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- **Eliminación** de la **facultad** discrecional del Consejo de Administración de **modular** hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la **retribución variable a largo plazo** del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 120%.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de los planes de **incentivo a largo plazo** y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 100%.
- **Incremento de la retribución fija** del Consejero Delegado en un **10%** en el marco del programa general de atracción y retención del talento directivo en Repsol y sobre la base del desempeño del Consejero Delegado desde su nombramiento en 2014, del análisis de mercado, realizado con la colaboración de la firma independiente Willis Towers Watson (WTW), y de la evolución de la compensación media de los empleados del grupo Repsol.

En caso de resultar aprobada la nueva Política por la Junta General, los nuevos **importes objetivo y máximo de la retribución variable anual 2025 y del incentivo a largo plazo** y el mix retributivo del Consejero Delegado serían los siguientes:

### Escenario cumplimiento *target*



### Escenario cumplimiento máximo



■ Retribución fija ■ Retribución variable anual ■ ILP anualizado

■ Retribución fija ■ Retribución variable anual ■ ILP anualizado

- En la **retribución variable anual**, el nuevo importe objetivo (target) sería 1.452.000 euros —equivalente al 100% de su nueva retribución fija—, y el nuevo importe máximo, en caso de alcanzarse el nivel máximo de cumplimiento del 120% de los objetivos, sería de 1.742.400 euros:

Los objetivos, pesos y métricas de dicha retribución variable anual seguirían siendo los mismos indicados en el apartado 5.2.3.1 del [Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024](#), variando únicamente el nivel de logro asociado máximo de cada objetivo —que pasaría del 110% al 120%— y el grado de consecución máximo global —que pasaría del 100% al 120%—, como se indica a continuación:

| 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 %  | ≥110%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 10 %         | Resultado Neto  | 70 %  | 100 %  | ≥110%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 15 %         | Flujo de Caja de las Operaciones  | 70 %  | 100 %  | ≥110%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 5 %          | Programa de Mejora de la Competitividad                                 | 75 %  | 100 %  | ≥110%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
| Operación, crecimiento y valor    | 30 % | 6 %          | Producción de hidrocarburos   | 90 %  | 100 %  | ≥ 104%   | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 6 %          | Ganancia al indicador de Margen de Refino                               | 70 %  | 100 %  | ≥112%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 3 %          | Clientes de electricidad y gas  | 95 %  | 100 %  | ≥102%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 3 %          | Cuota carburantes automoción Iberia                                     | 95 %  | 100 %  | ≥102%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 6 %          | Desempeño de la vertical Generación Baja en Carbono                     | 80 %  | 100 %  | ≥108%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 6 %          | Programa digital  | 80 %  | 100 %  | ≥108%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 5 %          | Capacidad instalada de generación renovable                             | 70 %  | 100 %  | ≥110%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
| Descarbonización y sostenibilidad | 25 % | 5 %          | Desarrollo de otras plataformas Low Carbon                              | A determinar por la Comisión de Retribuciones en función de las evidencias que se aporten   |  |  | 0 %    | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 5 %          | Reducción Índice de Intensidad de Carbono (IIC)                         | 90 %  | 100 %  | ≥105%  | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 5 %          | Índice de seguridad, fatalidades e incidentes                           | o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y 11 HPIs reales | o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y 9 HPIs reales | o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y < 9 HPIs reales | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | 5 %          | Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino | Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) o 35% liderazgo femenino               | Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 35% liderazgo femenino              | Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y liderazgo femenino >35%               | 50 %   | 100 %        | 120 %        |
|                                   |      | <b>Total</b> |   |   |  |  |        | <b>100 %</b> | <b>120 %</b> |

- En la **retribución variable a largo plazo (ILP 2025-2028)** el incentivo asignado al Consejero Delegado se correspondería con 1.742.400 euros —equivalente al 120% de su retribución fija— íntegramente en performance shares, esto es, **152.058 performance shares**<sup>1</sup>.

Los objetivos, pesos y métricas, así como el grado máximo de consecución global de los objetivos de dicho incentivo, seguirían siendo los mismos indicados en el apartado 5.2.4.2 del [Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros](#). La única modificación respecto de dicho Informe sería que se establecería un nivel máximo de logro asociado del 120% en las métricas del Plan (si bien el grado máximo de consecución global de los objetivos continuaría siendo del 100%), de acuerdo con el siguiente detalle:

| TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS   | PESO | MÉTRICA  | GRADO DE CONSECUCCIÓN   |                         |  | NIVEL DE LOGRO ASOCIADO                  |              |              |       |
|--------------------------|------|--|---|-------------------------|--|--|--------------|--------------|-------|
|                          |      |  | Mínimo  | Target                  | Máximo                                   | Mínimo                                   | Target       | Máximo       |       |
| Transición energética    | 20 % | Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC) | 80 %  | 100 %                   | >100%                                    | 50 %                                     | 100 %        | 120 %        |       |
|                          | 40 % | 10 %   | Capacidad de generación renovable (GW)                                  | 70 %                    | 100 %                                    | >100%                                    | 25 %         | 100 %        | 120 % |
|                          |      | 10 %   | Capacidad de producción disponible de combustibles renovables (Mta)     | 70 %                    | 100 %                                    | >100%                                    | 25 %         | 100 %        | 120 % |
| Creación de valor        | 30 % | 30 %   | Tasa de retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables | Posición 5 <sup>a</sup> | Posición 3 <sup>a</sup> o 4 <sup>a</sup> | Posición 1 <sup>a</sup> o 2 <sup>a</sup> | 75 %         | 100 %        | 120 % |
| Desempeño de la Compañía | 30 % | 20 %   | Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol                                  | 70 %                    | 100 %                                    | >100 %                                   | 25 %         | 100 %        | 120 % |
|                          |      | 10 %   | Resultado ajustado Grupo Repsol   | 70 %                    | 100 %                                    | >100 %                                   | 25 %         | 100 %        | 120 % |
| <b>Total</b>             |      |  |   |                         |  |  | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> |       |

<sup>1</sup> El número de 152.058 *performance shares* resulta de dividir 1.742.400 euros y el precio de mercado de la acción de 11,4588 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025. Cada *performance share* da derecho a percibir, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, una acción de Repsol, de forma que el valor de referencia calculado en la fecha de concesión podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.