

Índice

1.	PRESENTACIÓN DEL INFORME	2
2.	COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.....	4
2.1.	Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2020 y 2021	5
2.2.	Asesores externos	6
2.3.	Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2021.....	7
2.4.	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	7
3.	RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE").....	9
4.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2021.....	11
4.1.	Respecto al Consejero Delegado	12
4.1.1.	Retribución Fija	14
4.1.2.	Retribución Variable Anual	14
4.1.3.	Retribución Variable a Largo Plazo.....	16
4.1.3.1.	Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2021-2024	17
4.1.3.2.	Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2020-2023	19
4.1.3.3.	Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022	20
4.1.4.	Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.....	20
4.1.5.	Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo.....	21
4.1.6.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	21
4.1.7.	Otras percepciones	22
4.1.8.	Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado	22
4.2.	Respecto a los Consejeros en su condición de tales.....	23
4.2.1.	Límite máximo	23
4.2.2.	Cálculo de la Retribución	23
4.3.	Respecto del Presidente del Consejo de Administración	24
5.	EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2020.....	24
5.1.	Respecto al Consejero Delegado	25
5.1.1.	Retribución Fija	25
5.1.2.	Retribución Variable Anual	25
5.1.3.	Retribución Variable a Largo Plazo.....	27
5.1.4.	Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.....	30
5.1.5.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	30
5.1.6.	Otras percepciones	30
5.1.7.	Condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo.....	30
5.2.	Respecto a los Consejeros en su condición de tales.....	31
5.3.	Respecto al Presidente del Consejo de Administración.....	31
6.	TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL	32
6.1.	Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2020	32
6.2.	Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2020	33
7.	TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES	38
8.	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 1/2020)	39



1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020 (el “Informe” o el “IARC”) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol S.A. (“Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 1/2020, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”)¹.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 1/2020, 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 1/2020, 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 de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

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

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

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

En términos de negocio, el ejercicio 2020 ha estado marcado por la crisis global sin precedentes provocada por el Covid-19, ante la que Repsol ha priorizado su labor como servicio esencial, manteniendo en funcionamiento sus instalaciones y garantizando el suministro de sus productos y servicios, indispensables para la sociedad. La pandemia mundial provocó también una drástica caída de las cotizaciones del crudo y del gas, ajustando Repsol sus hipótesis de precios en este contexto. Para hacer frente a las circunstancias excepcionales derivadas de esta pandemia, la Compañía puso en marcha, en marzo, un Plan de Resiliencia que estableció una hoja de ruta específica para reforzar la generación de caja y el balance.

La Compañía ha demostrado su fortaleza ante el difícil escenario, con una positiva generación de caja libre y una reducción de la deuda neta y ha presentado su nuevo Plan Estratégico 2021-2025 para

¹ Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifican la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.



impulsar su transformación y lograr el objetivo de ser cero emisiones netas en 2050. Durante el año 2020 la Compañía ha puesto en marcha iniciativas para avanzar hacia esta meta, entre las que destacan dos innovadores proyectos industriales de descarbonización en Bilbao, la primera planta de biocombustibles avanzados de España, en Cartagena, el desarrollo de activos renovables y la expansión internacional de este negocio.

Finalmente, durante el ejercicio 2020 Repsol ha continuado con la campaña de *engagement* con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), enfocada particularmente en cuestiones sociales, de gobernanza y ambientales en el marco del Plan Estratégico, consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional con estos accionistas sobre estas materias². La actividad de comunicación realizada ha sido muy fructífera, visitando casi 80 inversores en foros específicos ESG. Los inversores han valorado de manera muy positiva la transparencia y el diálogo mantenido con la Compañía, así como el progreso en la ruta hacia la neutralidad de carbono. En este sentido, la iniciativa [Climate Action 100+](#), que agrupa a 545 inversores que gestionan aproximadamente 52 billones de USD ha señalado a Repsol como ejemplo por sus buenas prácticas de transparencia y diálogo con los inversores socialmente responsables. Por su parte, [Federated Hermes](#), líder en servicios de interacción con inversores socialmente responsables a nivel global, ha resaltado los resultados del diálogo mantenido con [Repsol](#) desde el año 2013, así como la participación en el mismo del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 17 de febrero de 2021, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021, como punto separado del orden del día.

Madrid, 17 de febrero de 2021

² Para más información sobre la interacción llevada a cabo en 2020 con los inversores socialmente responsables en temas medioambientales, sociales y de gobernanza ver el [Informe de Engagement 2019-2020](#).



2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES



Presidenta

Dña. Carmina Ganyet i Cirera
[Consejera Independiente]



Dña. María Teresa Ballester F
[Consejera Independiente]

D. José Manuel Loureda Man
[Consejero Dominical]

D. Mariano Marzo Carpio
[Consejero Independiente]

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2020 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (tres), tenían la condición de Independientes y el restante de Dominical (uno). Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

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

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

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución del mismo, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros; así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, proponer al Consejo

la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos;

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



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

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

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

2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2020 y 2021

Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Retribuciones se reunió en tres ocasiones. En 2021, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

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

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2016-2019 e ILP 2017-2020.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2020-2023 y 2021-2024.
- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2020 y 2021, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador.
- Propuesta de retribución adicional de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y, en particular:
 - Propuesta de retribución fija del Consejero Delegado para 2020 y 2021.
 - Propuesta de liquidación de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente a los ejercicios 2019 y 2020.
 - Propuesta de retribución variable anual del Consejero Delegado para 2020 y 2021.



- Propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado correspondiente a los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2016-2019 e ILP 2017-2020.
- Propuesta de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado referente a los nuevos Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2020-2023 y 2021-2024.
- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020.
- Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogidas en las Memorias de las cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2019 y 31 de diciembre de 2020.
- Verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.
- Propuestas e informes para las Juntas Generales de accionistas de 2020 y 2021 relativos a:
 - Aprobación de nuevos ciclos adicionales del Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.
 - Aprobación del nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones.
 - Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020.
 - Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para el periodo 2021-2023
- Definición de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo ILP 2020-2021 y adaptación de los objetivos de los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022, al nuevo Plan Estratégico 2021-2025.
- Informe sobre la evolución de la plantilla y gasto de personal en el Plan Estratégico 2021-2025.
- Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones para los ejercicios 2020 y 2021.
- Evaluación interna del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2019.
- Análisis de las modificaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

2.2. Asesores externos

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de



Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

De esta manera, en 2021, EY Abogados, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a la Comisión de Retribuciones en la elaboración del presente Informe. Asimismo, Willis Towers Watson ha asesorado en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

2.3. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2021

En principio, se prevé someter a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas de 2021, las siguientes propuestas de acuerdos:

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020.
- Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para el periodo 2021-2023.

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

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

- La compensación total del Consejero Ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo (ILP). La retribución variable tiene un peso en torno al 69% de la retribución total del Consejero Delegado en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico.
- Los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (4 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo de tres años, que comienza cuando los Consejeros Ejecutivos reciben las acciones de la Sociedad que se entregan en el marco de los planes ILP, durante el cual no podrán transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas, sin perjuicio de la política de tenencia permanente de acciones aprobada que se describe a continuación.



- La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, orientado a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas.

Repsol ha aprobado una política de tenencia permanente de acciones, según la cual los Consejeros Ejecutivos conservarán, mientras permanezcan desempeñando su cargo, la titularidad de las acciones que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los programas ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.

- A 31 de diciembre de 2020, la Comisión de Retribuciones está formada por 4 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Asimismo, dos de los vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la progresión en el cumplimiento de

los indicadores relacionados con el objetivo de convertirse en una compañía cero emisiones netas en 2050, por lo que la presencia cruzada de Consejeros también permite considerar aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones del Consejero Delegado y los Altos Directivos.

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

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

La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos y su aplicación, en la medida en que las actividades profesionales de estas categorías de personal pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía. Además, la Comisión de Retribuciones evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de



retribución variable a largo plazo y propone al Consejo de Administración la aprobación del nivel de incentivo a abonar.

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

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual del Consejero Delegado, está alineado con el desempeño de la Compañía en 2020. A este respecto, los principales hitos del ejercicio son los siguientes:

- La Compañía ha presentado su nuevo Plan Estratégico 2021-2025 para impulsar su transformación y lograr el objetivo de ser cero emisiones netas en 2050.
- Durante el año 2020 la Compañía ha puesto en marcha iniciativas para avanzar hacia esta meta, entre las que destacan dos innovadores proyectos industriales de descarbonización en Bilbao, la primera planta de biocombustibles avanzados de España en Cartagena, el desarrollo de activos renovables y la expansión internacional de este negocio.
- Repsol ha obtenido un resultado neto ajustado de 600 millones de euros en un complicado entorno marcado por la crisis global sin precedentes provocada por el covid-19, ante la que la Compañía ha priorizado su labor como servicio esencial, manteniendo en funcionamiento sus instalaciones y garantizando el suministro de sus productos y servicios, indispensables para la sociedad.
- La pandemia mundial ha provocado una drástica caída de las cotizaciones del crudo y del gas, con un impacto negativo de 978 millones de euros en los inventarios de la Compañía. En este contexto, Repsol ha ajustado sus hipótesis de precios, lo que ha afectado fundamentalmente al valor de los activos de Upstream.
- Para hacer frente a las circunstancias derivadas de la pandemia, el Consejo de Administración aprobó, en marzo, un Plan de Resiliencia para 2020, que estableció una hoja de ruta específica para reforzar la generación de caja y fortalecer el balance.
- Repsol ha demostrado su fortaleza ante este difícil escenario, con una positiva generación de caja libre de 1.979 millones de euros y una reducción de la deuda neta de 1.178 millones durante el ejercicio, hasta situarla en 3.042 millones.

En 2021, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson, ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado. Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

- a) Compañías del sector energía y utilities que cotizan en el EURO STOXX 600 Oil&Gas/DJ Titans Oil & Gas 30 y en el Stoxx Europe 600 Utilities/S&P 500 Utilities.



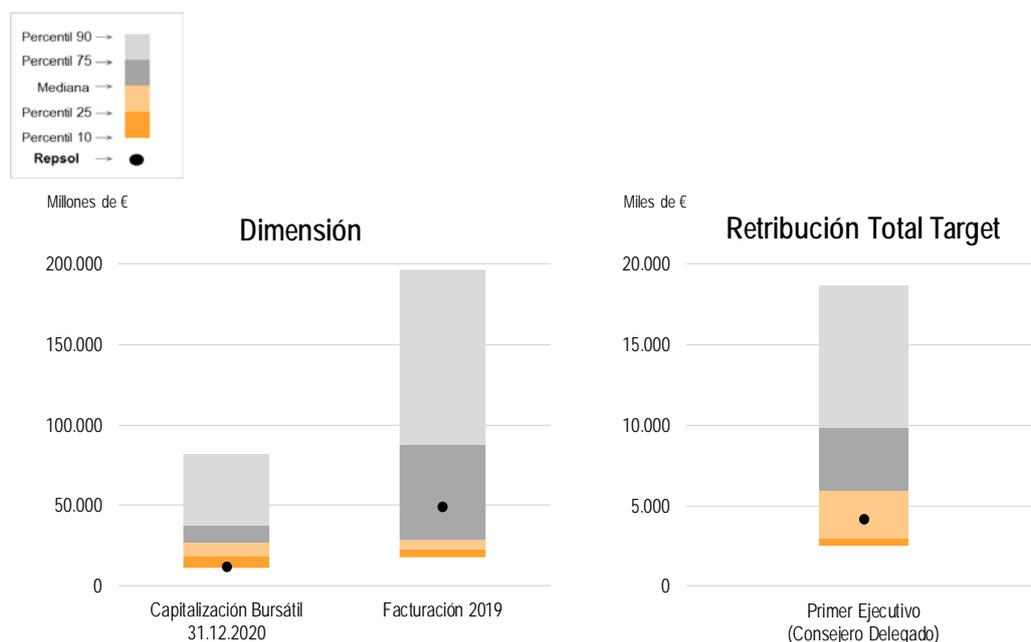
- b) Con casa matriz en Europa y Estados Unidos.
- c) Dimensión y complejidad comparables a Repsol considerando un rango de ingresos y de capitalización bursátil entre un 30% y un 320% de las cifras de Repsol, así como el volumen de activos totales y el número de empleados.
- d) Alcance geográfico internacional y global.
- e) Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista ("TSR") dentro de sus Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- f) Compañías del grupo de comparación consideradas por el proxy advisor Institutional Shareholders Services ("ISS") a efectos de la realización de los análisis "pay for performance" en su Informe de Recomendaciones de Voto.

Del conjunto anterior se excluyen las entidades del sector financiero y aquellas empresas que

tengan una considerable participación estatal y no se consideren altamente comparables con Repsol.

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

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



Fuente: Willis Towers Watson

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

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2021

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas, aprobó en su sesión del 31 de mayo de 2019, a propuesta del Consejo de Administración, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, para su aplicación en los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Asimismo, está previsto que el Consejo de Administración acuerde, someter a la próxima Junta General de Accionistas, la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

El principio que define la Política de Remuneraciones es la búsqueda de generación

recíproca de valor para el Grupo y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

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

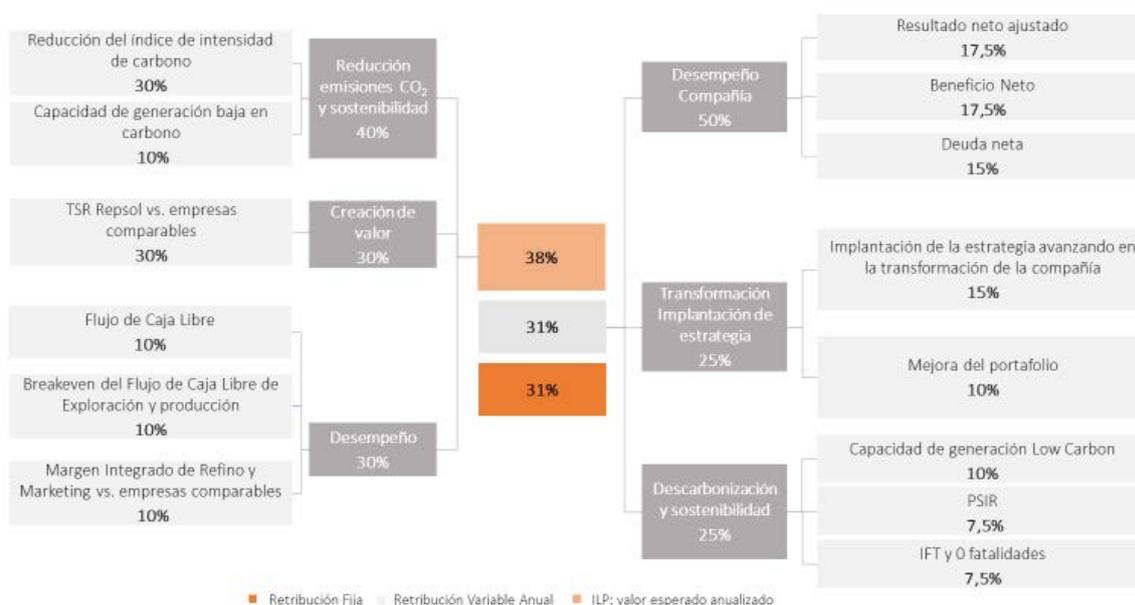


4.1. Respeto al Consejero Delegado

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

En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2021 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables,

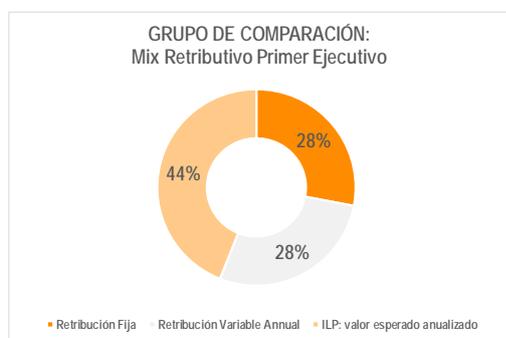
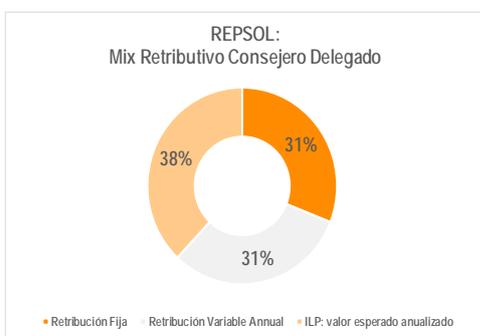
de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración. Los componentes variables tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible su total supresión en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos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



En concreto, en 2021, en un escenario target de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución

fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución

variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).



Fuente: Willis Towers Watson

Esta estructura de compensación permite que la retribución variable del Consejero Delegado varíe en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo variar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un máximo del 220% de su retribución fija (100% para el corto plazo y 120% para el largo plazo³). Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de su retribución variable anual y a largo plazo, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.

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

De esta forma, los importes máximos de retribución variable del Consejero Delegado son los siguientes:

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

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

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

A continuación, se detallan los elementos del paquete retributivo del Consejero Delegado para 2021 y sus principales características:

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



4.1.1. Retribución Fija

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

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

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

competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2021, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 17 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado en el mismo importe que el establecido para 2020, esto es, 1.200 miles de euros.

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

4.1.2. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación de negocio, y establece los objetivos correspondientes al inicio de cada ejercicio.

A continuación, se detallan los objetivos, métricas y ponderaciones que la Comisión de Retribuciones ha propuesto para el año en curso, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 17 de febrero de 2021⁴:

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

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



CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO COMPAÑÍA	50%	Resultado neto ajustado	17,5%
		Beneficio Neto	17,5%
		Deuda neta y Deuda neta/EBITDA CCS	15%
TRANSFORMACIÓN / IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	25%	Implantación de la estrategia, avanzando en la transformación de la Compañía:	
		<ul style="list-style-type: none"> • Industrial: Avance de los proyectos de transición energética • E&P: Foco en la eficiencia a través del FCF Breakeven • <i>Customer Centric</i>: foco en el cliente, con impacto en la organización interna y en las operaciones • Eficiencia de la Corporación: Costes recurrentes • Despliegue de los programas transversales de Digitalización y Compras 	15%
		Mejora del portafolio	10%
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	25%	Capacidad de generación Low Carbon	10%
		Índice de seguridad de procesos = 0,77	7,5%
		Índice de Frecuencia Total (1,23) y 0 fatalidades	7,5%

La Compañía mantiene un diálogo permanente sobre materias sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG – Environmental, Social and Governance) con sus accionistas y proxy advisors más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su opinión y posicionamiento respecto a estas materias y de explicar las prácticas de la Compañía. Fruto de ese contacto y del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración el 2 de diciembre de 2019 de alinear la Compañía con los objetivos del Acuerdo de París, los objetivos de la retribución variable anual del Consejero Delegado relacionados con la descarbonización y la sostenibilidad representan un 25% y hasta un 40% los de la retribución variable a largo plazo según se indica en el apartado 4.1.3 siguiente.

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

determinar por la Comisión de Retribuciones, no será superior al 100%.

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

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



La estructura de la retribución variable anual del Consejero Delegado para 2021 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar el importe a percibir entre 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y un 100% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.200 miles de euros en concepto de retribución variable anual. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.440 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.

4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

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

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

- Están estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.
- Sus objetivos están vinculados a la maximización del valor de la Compañía, el desempeño de los negocios de Repsol y la sostenibilidad.
- Están ligados a la permanencia de sus beneficiarios hasta el final del periodo de medición, salvo en determinados supuestos especiales que darían lugar a su liquidación anticipada.

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

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

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



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

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

Por tanto, en 2021 los planes de incentivo a largo plazo en los que el Consejero Delegado participa y que estarán vigentes serán los siguientes:

PLAN	VALOR EN METÁLICO EN MILES DE EUROS	NÚMERO DE PERFORMANCE SHARES CONCEDIDAS	% DE LA RETRIBUCIÓN FIJA
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024	720	84.791	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023	720	51.633	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2019-2022	1.440	No aplica	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021	1.440	No aplica	120%

4.1.3.1. Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2021-2024

El Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 17 de febrero de 2021⁵, a propuesta

de la Comisión de Retribuciones, los objetivos, métricas y pesos del Segundo Ciclo del Incentivo a Largo Plazo, correspondiente al periodo 2021-2024 que se indican a continuación:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	40%	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono respecto a 2016, en línea con el objetivo del PE 21-25 (12% en 2025)	30%
		Capacidad de generación baja en carbono en línea con los compromisos del PE 21-25 (7,5 GW en 2025)	10%
DESEMPEÑO	30%	Flujo de Caja Libre del Grupo Repsol	10%
		Breakeven del Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción (\$/bbl)	10%
		Margen Integrado de Refino y Marketing vs empresas comparables (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	10%
CREACIÓN DE VALOR	30%	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Statoil, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	30%

La vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo de los directivos y líderes de la

Compañía, incluidos el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección, a objetivos dirigidos

⁵ 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.



a cumplir con el Acuerdo de París y, por tanto, a la progresiva descarbonización de Repsol muestra el fuerte compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y su liderazgo en la transición energética.

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

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

Se entenderá por “TSR” la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor inicial de una inversión en acciones ordinarias de Repsol y el valor final de esa misma inversión en el periodo considerado, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares brutos (tales como el programa Repsol Dividendo Flexible) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del

⁶ Para el resto de beneficiarios del ILP, la proporción es del 70% en metálico y 30% en *performance shares*, excepto en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo para quienes la proporción es igual que la del Consejero Delegado (50% en efectivo y 50% en *performance shares*)

⁷ El número de 84.791 *performance shares* resulta de dividir 720 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 8,4915 euros que es la

mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización al cierre de dicha fecha. Para su obtención se utilizará la función *Cumulative_Tot_Return_Gross_DVDS* de la herramienta Bloomberg –u otra similar en caso de que ésta dejara de estar disponible–, tomando como referencia el valor medio del mes de diciembre de cada año evaluable y ajustando, para cada compañía del Grupo de Referencia y Repsol, el TSR resultante por el porcentaje de variación del índice de referencia de cada mercado.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se instrumenta mediante la concesión del derecho a recibir un determinado número de acciones de Repsol, S.A. (*performance shares*), así como un importe en metálico, en una proporción del 50 por 100 cada uno de ellos respecto del incentivo total en la fecha de concesión⁶.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2021-2024, es el 120% de su retribución fija, en una proporción de 84.791 *performance shares* de Repsol⁷, S.A. y 720 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2021-2024, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer cuatrimestre del ejercicio 2025, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de sus objetivos y del ILP en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad y el desempeño personal del Consejero Delegado, y propondrá los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas, pudiendo variar entre un 0%, si no se

media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2020 y enero de 2021. 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.



alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y 84.791 acciones de Repsol, S.A. y 720 miles de euros, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a 101.749 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

El Consejero Delegado no podrá transmitir las acciones de la Sociedad que se entreguen ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas hasta transcurridos tres años desde que se haya producido cada entrega de acciones salvo si ya mantiene, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos, dos veces su retribución fija anual. Tampoco podrán realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen en su caso al Consejero Delegado en virtud de este plan de retribución variable a largo plazo podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de

Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo al que se refiere el apartado 4.1.4 siguiente.

4.1.3.2. Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2020-2023

El Consejo de Administración aprobó el 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las categorías generales y pesos de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 según lo que se indica a continuación:

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

Tal y como se indicó en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2019, las métricas e indicadores concretos de los objetivos relacionados con la Descarbonización y la Sostenibilidad, así como con el desempeño financiero y operativo de la Compañía correspondientes al Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 se han definido en su totalidad una vez aprobado el nuevo Plan Estratégico 2021-2025, lo que tuvo lugar el 25 de noviembre de 2020. A estos efectos, el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión de 16 de diciembre, los siguientes objetivos para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023⁸.

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



CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	40%	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono respecto a 2016, en línea con el objetivo del PE 21-25 (12% en 2025)	30%
		Capacidad de generación baja en carbono en línea con los compromisos del PE 21-25 (7,5 GW en 2025)	10%
DESEMPEÑO	30%	Flujo de Caja Libre del Grupo Repsol	10%
		Breakeven del Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción (\$/bbl)	10%
		Margen Integrado de Refino y Marketing vs empresas comparables (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	10%
CREACIÓN DE VALOR	30%	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Statoil, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	30%

4.1.3.3. Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022

Como consecuencia de la aprobación del nuevo Plan Estratégico 2021-2025 el pasado 25 de noviembre, se ha procedido a revisar asimismo los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022, con el fin de alinear los objetivos establecidos en los mismos con aquellos del Plan Estratégico.

A este respecto, en el ILP 2018-2021, se ha eliminado, para el año 2021, la métrica de crecimiento de la producción dentro de la categoría del Upstream que tenía un peso del 5% y se ha aumentado el peso de la métrica de desarrollo de negocios *low carbon*, dentro de la categoría de Reducción de CO₂ y Sostenibilidad del 5% al 10%.

Por su parte, en ILP 2019-2022, para los años 2021 y 2022. (i) se ha reducido el peso global de la categoría de objetivos del Upstream del 25% al 15%, eliminando la métrica del ratio de reemplazo de reservas (12,5%) y aumentando la relativa al *breakeven* del flujo de caja libre de E&P del 12,5% al 15%; y (ii) se ha introducido una nueva métrica

relativa al flujo de caja libre del Grupo con un peso del 10% en la categoría de objetivos de Creación de valor que ha aumentado su peso del 35% al 45% que se medirá de la misma forma que para el ILP 2020-2023.

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

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

El Plan (cuyos primeros diez ciclos ya fueron aprobados por la Junta General en 2011 y 2016 y los últimos tres en la Junta General de 2020) permite a sus beneficiarios invertir en acciones de Repsol una cantidad máxima, de forma que, si mantienen dichas acciones durante un periodo de 3 años, permanecen en el Grupo y cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.



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

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

Al cierre del ejercicio 2020 se encontraban vigentes los Ciclos Octavo (2018-2021), Noveno (2019-2022) y Décimo (2020-2023) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2021 está prevista la finalización del Octavo Ciclo del Plan (2018-2021), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado, así como la puesta en marcha del Undécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2021-2024).

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

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y largo

plazo, si por circunstancias sobrevenidas se determina que su devengo responde a informaciones o datos inexactos o erróneos. Asimismo, la Comisión de Retribuciones puede reclamar el reembolso (“*clawback*”) de los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas, o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

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

4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

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



de Directivos son jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.

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

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

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

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan su pago al Consejero Delegado por el cese en sus funciones ejecutivas o como administrador de la Sociedad. No obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, que se percibirán, en su caso, en el momento en que se produzca alguna de las contingencias cubiertas por los mismos, son compatibles con la indemnización por extinción de la relación prevista

en su contrato y que se desarrolla en el apartado 4.1.8. del presente Informe.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el ejercicio 2021 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 254 miles de euros.

4.1.7. Otras percepciones

El Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe de estas percepciones en 2021 estará en línea con el abonado en 2020 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

4.1.8. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, con pleno respeto de los Estatutos Sociales y de la Política de Remuneraciones.

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

Las condiciones contractuales del Consejero Delegado recogen el límite a las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos



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

4.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

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

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

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil colectiva que cubre a los Consejeros, directivos y aquellos otros empleados

del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

4.2.1. Límite máximo

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

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

4.2.2. Cálculo de la Retribución

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

Para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 17 de febrero de



2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2020, esto es en 88.297,11 euros brutos anuales. De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 únicamente en un 2,5%.

El Consejo ha acordado igualmente retribuir de manera específica el desempeño de las funciones del Consejero Independiente Coordinador con la asignación de 0,25 puntos, lo que equivale a un importe de 22.074,28 euros.

La tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2021 es la siguiente:

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

4.3. Respeto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2019 y refleja el papel relevante y de elevada actividad institucional e involucración del Presidente en el cargo que ostenta desde el 30 de

abril de 2015, así como los demás criterios anteriormente mencionados de dicha Política.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos, y su importe, en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas, asciende a 2.500 miles de euros anuales. Esta cantidad no ha variado desde su reelección por la Junta General de accionistas en 2015.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen el seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El importe de estas percepciones en 2021 estará en línea con el abonado en 2020 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2020

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2020, de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.



5.1. Respecto al Consejero Delegado

5.1.1. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2020, al siguiente importe:

	Retribución fija 2020 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.200

5.1.2. Retribución Variable Anual

Las categorías de objetivos, métricas y ponderaciones en la retribución variable anual 2020 del Consejero Delegado, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:



CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO 2020	VALOR ALCANZADO	GRADO CONSECUCCIÓN ⁽²⁾
DESEMPEÑO COMPAÑÍA	40%	Resultado neto ajustado	15%	2.411 M€ en PA20 y 429 M€ en Plan de Resiliencia	2020: 600 M€	7,23%
		Beneficio neto	15%	2.381 M€	2020: -3.289 M€	0%
		Mejora del Flujo de Caja Operativo (CFFO)	10%	6.667 en PA20 y 4.419 M€ en Plan de Resiliencia	2020: 3.197 M€	2,60%
ESTRATEGIA	15%	Plan Estratégico: Definir y presentara los mercados un nuevo Plan Estratégico de Compañía con foco en la descarbonización y la sostenibilidad	15%	A valorar por la Comisión de Retribuciones a partir de las evidencias que existan sobre el impacto del Plan Estratégico en los mercados	Se propone una valoración del 100%, basada en la acogida del Plan Estratégico en el mercado. Ver detalle sobre el comportamiento de la acción, el Target Price y el <i>feedback</i> del Roadshow ⁴ .	15%
OPERACIONES Y EFICIENCIA	20%	Flujo de Caja operativo de Exploración y Producción	5%	3.337 M€ en PA20 y 1.764 M€ en Plan de Resiliencia	2020: 1.736 M€	3,45%
		Ganancia al Indicador de Margen de Refino y utilización de la conversión	5%	Ganancia al Margen de Refino PA 20 (2,5%) Utilización de conversión: 104,8% (2,5%)	Ganancia al Margen de Refino 2020 < PA20 Utilización de conversión: 86,0%	3,21%
		Fiabilidad en las plantas industriales de Química	5%	96,6%	96,02%	4,95%
		Digitalización	5%	Pre-tax FCF Digital de 0,3B€ en PA20 y 0.2B€ en Plan de Resiliencia	Obtención de 0,199 B€ de pre-tax FCF	3,51%
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	25%	Desempeño del negocio de Electricidad y Gas: número de clientes y capacidad de generación	10%	Número de clientes finales : 1.180.000 (5%) Capacidad de generación: 3,7 GW (5%)	Número clientes finales : 1.131.015 (5%) Capacidad generación: 3,3 GW (5%)	8,84%
		Reducción del indicador de intensidad de carbono	10%	Reducción del índice de intensidad de carbono en un 3% respecto a 2016	2020 : 3,7% ⁽⁴⁾	11%
		Índice de frecuencia total y 0 fatalidades	5%	IFT PA 20: 1,24 y 0 fatalidades	IFT 2020: 1,11 y 0 fatalidades	5,5%
100%				GRADO DE CONSECUCCIÓN¹		65,3%

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

(2) El grado de consecución se ha calculado ponderando los valores objetivo del Presupuesto Anual 2020 y del Plan de Resiliencia para 2020 aprobado por el Consejo de Administración el 25 de marzo.



- (3) En la valoración del impacto generado por el nuevo Plan Estratégico en los mercados se ha tenido en cuenta, fundamentalmente:
- Las opiniones y valoraciones positivas de los analistas financieros, que además mejoraron la media del precio objetivo (Target Price) de la Compañía en un 10% en sus informes posteriores a la presentación del nuevo Plan Estratégico.
 - La positiva evolución de la cotización de Repsol en bolsa, también cuando comparada con empresas del sector y con el mercado de referencia (Ibex 35). En este sentido, cabe señalar que en el periodo comprendido entre el 20 de noviembre y el 10 de diciembre de 2020, el precio de la acción de Repsol aumentó desde los 7,7 hasta los 9 euros por acción, más del 15%. Este incremento del precio superó en un 4,35% el mostrado en el mismo período por las empresas comparables (BP, Eni, Equinor, Galp, OMV, Shell y Total) y en un 13,3% al Ibex 35.
 - La cobertura de inversores alcanzada durante el Road Show posterior a la presentación del nuevo Plan Estratégico y su resultado. Se destaca que la Alta Dirección se involucró en el Road Show en el que se mantuvieron más de 60 reuniones con inversores que poseen aproximadamente 350 millones de acciones de la Compañía, representativas del 50% del accionariado institucional de Repsol y situados en más de diez zonas geográficas. Adicionalmente, el feedback obtenido de los inversores participantes, a través de los brokers y colaboradores en la organización del Road Show y sus reuniones, resultó muy positivo.
 - El reconocimiento del mercado de la posición de liderazgo que Repsol sigue manteniendo en el sector en materia de ESG y transición energética con el nuevo Plan Estratégico.
- (4) Durante 2020 Repsol disminuyó un 5% su Indicador de Intensidad de Carbono respecto a los niveles de 2016, muy por encima del 3% establecido como objetivo inicial para este parámetro. Si se descuenta la menor actividad derivada del coronavirus, la reducción se situó en un 3,7%. La compañía ha eliminado 2,4 millones de toneladas de CO₂eq desde el año 2014.

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 17 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2020, que representa un 65,3% de su retribución fija.

Retribución variable anual 2020 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	784

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

5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El 31 de diciembre de 2020 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2017-2020. Sus categorías de objetivos, métricas y ponderaciones, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:



CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR ACUMULADO 2017-2020	% consecución individual	% de consecución global
UPSTREAM	27,5%	Breakeven anual FCF	15%	FCF Breakeven de E&P real < FCF Breakeven de E&P previsto. El FCF BE de E&P ha sido inferior en todos los años al objetivo, fundamentalmente debido a los planes de eficiencia, optimización de costes, fondo de maniobra e inversiones implantadas en el periodo	100%	94,7%
		Optimización inversiones	5%	Capex real < Capex previsto en el Plan Estratégico vigente. El capex acumulado en el 2017-2020 ha sido más de un 30% inferior al previsto	100%	
		Ejecución de proyectos (tiempo y coste): Reggane, Kinabalu, MAR, Sagari y CRD	2,5%	Retraso ≤ 6 meses y coste real ≤ 110% vs. FID 4 proyectos han cumplido en tiempo y en 3 de ellos, con un coste inferior al 90% del coste objetivo	79%	
		Excelencia operativa vs competidores (evolución EBITDA/barril)	5%	Permanencia en los 2 primeros cuartiles en la evolución del indicador durante el periodo en relación con el grupo de comparación (Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, ENI, Exxon, Hess, Marathon, Murphy, Occidental, OMV, Shell, Statoil y Total)	81,3%	
DOWNSTREAM	20%	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector	10%	En el Top3 durante todo el periodo respecto al grupo de comparación (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	93,8%	96,9%
		Generación de flujo de caja libre	10%	FCF real ≥ FCF previsto en el Plan Estratégico vigente. FCF acumulado del 17-20 superior al FCF acumulado objetivo, pese a un año 2020 afectado por un entorno de negocios muy negativo	100%	
CREACIÓN DE VALOR Y DISCIPLINA FINANCIERA	42,5%	Programa de Sinergias y Eficiencia en Opex	5%	Ahorros opex reales ≥ Ahorros opex previstos en el programa	100%	66,2%
		Digitalización	5%	Impacto positivo pretax en CFFO real respecto al Impacto positivo pretax en CFFO objetivo. Cumplimiento parcial al verse afectado el impacto positivo esperado por el Plan de Resiliencia de 2020	25%	
		Resultado neto ajustado	12,5%	Resultado neto ajustado real respecto a Resultado neto ajustado previsto en Plan Estratégico vigente. Resultado neto ajustado impactado negativamente por el entorno al final del periodo	50%	
		Plan de desinversiones	5%	Desinversiones reales respecto a Desinversiones previstas en el Plan Estratégico	50%	
		Retribución al accionista (TSR)	15%	Top 3 del TSR vs. empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI y OMV) en todos los años	87,5%	



CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR ACUMULADO 2017-2020	% consecución individual	% de consecución global
SOSTENIBILIDAD	10%	Índice de frecuencia total	5%	Promedio (IFT real – IFT objetivo de los años 2017-2020) ≤ 0. Todos los años del plan se han obtenido valores más de un 10% por debajo del IFT objetivo, finalizando el periodo con un IFT de 1,11	100%	100%
		Plan de reducción de emisiones CO ₂ equivalente	5%	Valor real de reducción de emisiones ≥ Valor objetivo de reducción de emisiones. Más de un millón de toneladas de emisiones CO ₂ equivalentes reducidas en el periodo 2017-2020, estando por encima del objetivo	100%	
GRADO DE CONSECUCCIÓN – GCO						83,5%

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

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

Incentivo a pagar = ILP concedido x D x GCO

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 17 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo 2017-2020 del Consejero Delegado, que representa el 71,44% de su máximo alcanzable y que equivale a un 85,73% de su retribución fija anual.

Retribución variable a largo plazo 2020 en miles de euros	
<i>D. Josu Jon Imaz</i>	1.028

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, y según lo indicado en el apartado 4.1.3 anterior, el importe del Incentivo a Largo Plazo 2017-2020 se abonará al Consejero Delegado en una proporción del 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad, de forma que percibirá 865 miles de euros en metálico y 19.337 acciones de la Sociedad —equivalentes a un importe de 163 miles de euros—.



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

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

Durante el mes de mayo de 2020 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Décimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2020-2023). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 59.544 acciones, de las que 14.743 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2016-2019 y las 44.801 restantes las ha adquirido el Sr. Imaz con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan, equivalente al 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo. Al término del Ciclo, en junio de 2023, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 19.848 acciones.

Adicionalmente, el 31 de mayo de 2020 se cumplió el periodo de consolidación del Séptimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2017-2020. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado consolidó derechos a la entrega de 3.644 acciones brutas, valoradas a un precio de 9,53 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 34.734 euros.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 438.365 acciones de

Repsol, que representan más de dos veces su retribución fija anual.

5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2020, Repsol ha aportado 246 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos, descrito en el apartado 4.1.6 anterior, en favor del Consejero Delegado. Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2020 ha sido de siete mil euros.

5.1.6. Otras percepciones

Durante 2020, 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 2020 asciende a 31 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2020 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

5.1.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo

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



5.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2020 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. En dicho ejercicio el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 6,937 millones de euros, incluida la retribución del Presidente del Consejo de Administración. En el apartado de Tablas de Remuneración Individuales se desglosa el detalle de las asignaciones por Consejero.

La cuantía global de la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil de los Consejeros, directivos y otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos, que cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones, ha ascendido a 3,8 millones de euros en 2020. Dicha cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados en el Grupo y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol, S.A.

5.3. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2020 ha ascendido a 2.500 miles de euros. Asimismo, de conformidad con la Política de Remuneraciones, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2020 ha ascendido a 286 miles de euros.

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

6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL

6.1. Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2020

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones devengadas brutas del Consejero Delegado durante el ejercicio 2020:

(En miles de euros)

Consejero	D. Josu Jon Imaz
Retribución Fija	1.200
Retribución Variable Anual	784
Retribución por funciones de Consejero ¹	353
Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ² (ILP 2017-2020)	865
Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ³ (ILP 2017-2020)	163
Total	3,365

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

2. Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2017-2020 abonada en metálico.

3. Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2017-2020 abonada en acciones.

Con respecto al **Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**, el 31 de mayo de 2020 se cumplió el periodo de consolidación del Séptimo Ciclo (2017-2020), consolidando, el Consejero Delegado los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indica:

Consejero	D. Josu Jon Imaz
Nº acciones brutas	3.644
Valor total (en miles de euros)	35
Nº acciones netas entregadas	2.520

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2020-2023:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado	
Consejero	Ciclo 2020-2023
D. Josu Jon Imaz ¹	59.544

1. Estas acciones generarán, en caso de que el Consejero Delegado las mantenga en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, una entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente.



A continuación, se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Compañía por las aportaciones a **planes de pensiones** y a **planes de previsión** del Consejero Delegado durante el ejercicio 2020, así como otras **retribuciones en especie** percibidas durante dicho ejercicio:

(En miles de euros)

Consejero	D. Josu Jon Imaz
Aportaciones a Planes de Pensiones	7
Planes de Ahorro a Largo Plazo	246 ¹
Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	254

1. Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, que supone una aportación definida que aproximadamente equivale al 20,5% de la retribución fija bruta anual del Consejero Delegado.

(En miles de euros)

Consejero	D. Josu Jon Imaz
Primas de Seguros de Vida	22
Seguro Médico y Otras Prestaciones	8
Total Retribuciones en especie	31

6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2020

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2020 ha sido la siguiente:

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad
Número de reuniones	11	4	9	6	3	4
Ejecutivos						
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
Dominicales						
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
<i>José Manuel Loureda Mantivián</i>	11/11	--	--	--	3/3	4/4
Independientes						
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	11/11	--	9/9	--	3/3	--
<i>Rene Dahan</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
<i>Arantza Estefanía Larrañaga¹</i>	11/11	--	--	5/6	--	4/4
<i>Carmina Ganyet i Cirera²</i>	11/11	--	8/9	6/6	3/3	--
<i>Teresa García-Milá Lloveras</i>	11/11	--	9/9	6/6	--	--
<i>Ignacio Martín San Vicente</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
<i>Mariano Marzo Carpio</i>	11/11	--	--	6/6	3/3	4/4
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	11/11	--	9/9	--	--	4/4
<i>J. Robinson West</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
Otros Externos						
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	11/11	4/4	--	--	--	--
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	11/11	4/4	--	--	--	--

- (1) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 19 de febrero de 2020 de la Comisión de Nombramientos la Sra. Estefanía asistió a la misma representado por la Sra. Ganyet. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones precisas de voto con carácter previo a la reunión.
- (2) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 28 de enero de 2020 de la Comisión de Auditoría y Control la Sra. Ganyet asistió a la misma representado por la Sra. Torremocha. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones precisas de voto con carácter previo a la reunión.



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

(En miles de euros)

Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	TOTAL 2020
Ejecutivos			
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	354
Dominicales			
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	354
<i>José Manuel Loureda Mantifán</i>	177	66	243
Independientes			
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	177	110	287
<i>Rene Dahan</i>	177	177	354
<i>Arantza Estefanía Larrañaga</i>	177	66	243
<i>Carmina Ganyet i Cirera</i>	177	132	309
<i>Teresa García-Milá Lloveras</i>	177	110	287
<i>Ignacio Martín San Vicente</i>	177	177	354
<i>Mariano Marzo Carpio¹</i>	199	88	287
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	177	132	309
<i>J. Robinson West</i>	177	177	354
Otros Externos			
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.500	-	2.500
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	177	177	354
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	354

(1) 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.



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

(En miles de euros)

Consejero	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Remuneración Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos ¹	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019	Aportaciones a Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
Ejecutivos										
Josu Jon Imaz San Miguel	177	177	1.200	784	1.028	--	66	3.432	3.575	254
Dominicales										
Manuel Manrique Cecilia	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
José Manuel Loureda Mantiñán	177	66	--	--	--	--	--	243	252	--
Independientes										--
María Teresa Ballester Fornés	177	110	--	--	--	--	--	287	287	--
Rene Dahan	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Arantza Estefanía Larrañaga	177	66	--	--	--	--	--	243	157	--
Carmina Ganyet i Cirera	177	132	--	--	--	--	--	309	300	--
Teresa García-Milá Lloveras	177	110	--	--	--	--	--	287	182	--
Ignacio Martín San Vicente	177	177	--	--	--	--	--	354	363	--
Mariano Marzo Carpio²	199	88	--	--	--	--	--	287	256	--
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	--	--	--	--	--	309	291	--
J. Robinson West	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Otros Externos										--
Antonio Brufau Niubó	2.500	--	--	--	--	--	286	2.786	2.919	--
Henri Philippe Reichstul	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--



<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla²</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	19.620	--
<i>TOTAL</i>	5.000	1.943	1.200	784	1.028	--	352	10.307	29.876	254

- (1) **Otros Conceptos:** Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie y el importe de las acciones percibidas con arreglo al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- (2) El Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada en 2020, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	675.561.581	89,56%
Votos negativos	76.844.516	10,19%
Abstenciones	1.885.905	0,25%

De acuerdo con lo anterior y al haber sido aprobado el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2019 con el voto favorable del 89,56%, se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose por consiguiente la misma línea durante el presente ejercicio.

8. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES MODIFICADO POR LA CIRCULAR 1/2020)

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-78374725]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[C/MENDEZ ALVARO, 44 MADRID]

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	754.292.002	99,81

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	76.844.516	10,19
Votos a favor	675.561.581	89,56
Abstenciones	1.885.905	0,25

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente otro externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA TERESA BALLESTER FORNÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RENE DAHAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500								2.500	2.500
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	784	865			3.203	3.305
Doña MARIA TERESA BALLESTER FORNÉS	177		110						287	287
Don RENE DAHAN	177		177						354	354
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	157
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		132						309	300
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	182
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	177		66						243	252
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		88						287	256
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	291
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	363
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354
Don J. ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	177		177						354	354

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020		
		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	ILP 2017-2020						19.337	8,45	163				
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7º Ciclo Plan Compra de Acciones por los Beneficiarios del ILP (2017-2020)						3.644	9,53	35				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	246	246	112	107	2.345	2.079

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	286
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	22
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	8

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500			286	2.786						2.786
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354						354
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.203	198	254	30	3.685						3.685
Doña MARIA TERESA BALLESTER FORNÉS	287				287						287
Don RENE DAHAN	354				354						354
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243				243						243

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 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	309				309						309
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	287				287						287
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	243				243						243
Don MARIANO MARZO CARPIO	287				287						287
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354						354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
Don J. ROBINSON WEST	354				354						354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	354				354						354
TOTAL	9.792	198	254	316	10.560						10.560

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:

[17/02/2021]

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

- Si
 No