



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.**

Junta General Ordinaria de Accionistas 2021

ÍNDICE

1.	FILOSOFÍA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES: PRINCIPIOS Y CRITERIOS.....	3
1.1.	Respecto a los Consejeros Ejecutivos	3
1.2.	Respecto a los Consejeros en su condición de tales.....	4
1.3.	Revisión periódica de la Política de Remuneraciones	4
1.4.	Mitigación de los riesgos en la Política de Remuneraciones	5
2.	SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	5
2.1.	Retribución Fija	6
2.2.	Retribución Variable	6
	2.2.1. Retribución Variable Anual.....	6
	2.2.2. Retribución Variable a Largo Plazo	8
	2.2.3. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	10
	2.2.4. Ajustes ex-post de la Retribución Variable	11
2.3.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	11
2.4.	Otras percepciones	12
2.5.	Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	12
2.6.	Política de tenencia permanente de acciones	13
2.7.	Política de remuneraciones para nuevos nombramientos	13
3.	SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES..	14
3.1.	Límite máximo para el conjunto de remuneraciones del Consejo	14
3.2.	Retribución de los Consejeros en su condición de tales	14
4.	PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	15
5.	SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS CONSEJEROS	15
6.	PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA.....	16

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de Repsol, S.A. (“**Repsol**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado, en su reunión de 17 de febrero de 2021, proponer a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los Consejeros de Repsol (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) contenida en el presente documento, para su aplicación en los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

De acuerdo con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, esta propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña de un informe justificativo de la Comisión de Retribuciones. Dicho informe se encuentra a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

Se deja constancia de que, en caso de resultar aprobada, la Política de Remuneraciones vendrá a sustituir y dejar sin efecto a partir de la fecha de su aprobación, la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2019 a 2021 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de Repsol el 31 de mayo de 2019 dentro del punto decimonoveno del orden del día.

1. FILOSOFÍA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES: PRINCIPIOS Y CRITERIOS

El principio general que define la presente 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.

1.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas sigue los principios que se indican a continuación:

- Asegurar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que

determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.

- Incorporar sistemas de retribución variable de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos a medio/largo plazo y la retención de las personas clave, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo.
- Mantener un equilibrio adecuado entre los diferentes elementos retributivos en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. A estos efectos, se ha considerado, entre otros aspectos, la información recibida de los accionistas de la Sociedad, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol.
- Asegurar el alineamiento de sus intereses con los de los accionistas, fomentando la tenencia de acciones.
- Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la de la Alta Dirección.

1.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado. Para ello, se toman en consideración las retribuciones de Consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados similares a los de Repsol en cuanto a tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos.

1.3. Revisión periódica de la Política de Remuneraciones

La política retributiva de los Consejeros es revisada de forma periódica por la Comisión de Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado, tras recabar información de los accionistas de la Sociedad, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol. La política se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, cada tres años, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

1.4. Mitigación de los riesgos en la Política de Remuneraciones

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

- La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en una retribución fija y una retribución variable a corto y a largo plazo, vinculada a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de la Sociedad, presentando una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. Los componentes variables tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible su total supresión en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que están vinculados. En este sentido, el paquete retributivo refleja la filosofía de la Sociedad de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que prevenga la asunción excesiva de riesgos.
- Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual 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 Sociedad y la consecución y consolidación de sus objetivos estratégicos.
- La Sociedad tiene implantados determinados planes de retribución basados en la entrega de acciones de la Compañía, orientados a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas. En este sentido, la Sociedad cuenta con una política específica 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, en su caso, les fueran entregadas en el marco de los programas de retribución variable a largo plazo, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- La Comisión de Retribuciones analiza la Política de Remuneraciones 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 Sociedad, evaluando así el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable a largo plazo, informando al Consejo de Administración del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y proponiendo la aprobación del nivel de incentivo a abonar.

2. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La Comisión de Retribuciones sigue los principios detallados anteriormente a la hora de determinar el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, cuyos elementos se detallan a continuación.

2.1. Retribución Fija

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de puestos y funciones directivas refleja principalmente su nivel de responsabilidad en la organización, los cargos que desempeñan y su trayectoria profesional, velando por que sea competitiva con la aplicada en sociedades comparables a Repsol, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Sobre esta base, la Comisión de Retribuciones, compuesta exclusivamente por Consejeros Externos, y en su mayoría por Consejeros Independientes, propone anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación, el importe de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de 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 plantilla de la Compañía. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

A este respecto, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración fija anual de 1.200 miles de euros. Esta cantidad permanecerá fija mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarla conforme a lo indicado anteriormente. De esta forma, la retribución fija del Consejero Delegado no ha variado desde su nombramiento en 2014.

No obstante lo anterior, en determinadas situaciones, la Comisión de Retribuciones, tomando en consideración circunstancias que, a su juicio, justifiquen incrementos retributivos para determinados Consejeros Ejecutivos (por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación) podrá proponer al Consejo de Administración la modificación de la retribución fija anual de los Consejeros Ejecutivos. En el caso de que el Consejo de Administración, a la vista de la propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara modificar la retribución fija anual de los Consejeros Ejecutivo, se incluirán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros las razones subyacentes justificativas de esa modificación. En todo caso, los incrementos que en su caso pudieran acordarse bajo los indicados parámetros para cada uno de los Consejeros Ejecutivos durante toda la vigencia de la Política de Remuneraciones, no podrán ser superiores en total a un 10% de su retribución fija actual.

2.2. Retribución Variable

2.2.1. Retribución Variable Anual

El propósito de la retribución variable anual es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con la gestión de los Consejeros Ejecutivos, valorando la aportación individual a su consecución.

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

En la definición de las ponderaciones y métricas adecuadas para determinar los niveles de consecución de cada objetivo, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de resultados de la Sociedad. La retribución variable anual del Consejero Delegado se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros de la Compañía, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad. En su caso, la Comisión de Retribuciones podrá proponer asimismo la inclusión de objetivos cualitativos relacionados con la estrategia de la Compañía, que tendrán un peso máximo del 25%.

A este respecto, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y de su nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un nivel máximo de cumplimiento del 110%, si bien el grado de consecución global de los objetivos no será superior al 100%. La Comisión de Retribuciones, en función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de retribución, los objetivos y métricas y su peso individual, son revisados anualmente por la Comisión de Retribuciones, para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineados con las prioridades estratégicas de Repsol, a corto y largo plazo, sus necesidades y la situación del negocio.

El importe de la retribución variable anual se define como un porcentaje de la retribución fija. En el caso del Consejero Delegado puede variar entre 0%, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima de un umbral mínimo, y un 100% de la retribución fija (límite máximo de pago de la retribución variable) en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos alcance un 100% o sea superior. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad de modular de manera discrecional hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara aplicar –al alza o a la baja– esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos, 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. En su caso, estos ajustes se detallarán en el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

La retribución variable anual se podrá abonar en metálico, en acciones o en una combinación de estos instrumentos.

2.2.2. Retribución Variable a Largo Plazo

Repsol tradicionalmente ha puesto en marcha planes de retribución variable a largo plazo en la Compañía con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, para sus accionistas y para sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

Actualmente la Compañía tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo para todo el personal directivo, los Consejeros Ejecutivos y otros profesionales de alta cualificación y potencial. Los citados programas son independientes entre sí, si bien sus principales características son semejantes. En todos los casos se estructuran en planes solapados de una duración de, al menos, cuatro años.

Cada plan está vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico del Grupo vigente en cada momento y que están directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida. Entre los objetivos se encuentran métricas relacionadas con los negocios de la Compañía, con la creación de valor y con la sostenibilidad.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de la variabilidad de la misma y de su nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un nivel máximo fijado en el 100%.

El Consejo de Administración determina todos los años, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, estos objetivos, su ponderación y sus umbrales mínimos y máximos de cumplimiento asociados, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio.

El importe target de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos se define como un porcentaje de la retribución fija en el momento de la concesión del incentivo. En el caso del Consejero Delegado, el importe máximo target del incentivo a largo plazo es el 120% de su retribución fija. No obstante, si no se alcanza un cumplimiento conjunto de los objetivos del programa y de su desempeño individual por encima del umbral mínimo, el importe final a liquidar puede ser 0%.

El Consejo de Administración tiene además la facultad de modular de manera discrecional, hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa. En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara aplicar –al alza o a la baja– esta modulación cualitativa, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

Una vez finalizado el periodo de medición, la Comisión de Retribuciones valora el grado de consecución en función del nivel de logro global de los objetivos del programa de incentivo y el desempeño personal de cada Consejero Ejecutivo, y propone los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas.

El pago de los programas de retribución variable a largo plazo que Repsol tiene implantados en la actualidad y que fueron aprobados con anterioridad a 2020 (esto es, ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022) podrá realizarse en metálico, en acciones o en una combinación de ambos instrumentos. En el caso del Consejero Delegado, el importe de la retribución variable a largo plazo que le corresponda con arreglo a estos planes se abonará en una proporción del 70% del total en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad.

A partir de 2020, la Compañía ha implantado un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo cuya principal diferencia con respecto a los Programas anteriores consiste en que se instrumenta mediante la concesión del derecho a recibir un determinado número de acciones de Repsol, S.A. (*performance shares*) que son una mera expectativa de derecho, que no atribuyen derechos políticos y económicos inherentes a dichas acciones, así como un importe en metálico. En el caso del Consejero Delegado, la proporción es del 50% cada uno de ellos.

Los Consejeros Ejecutivos no podrán 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 el Consejero Ejecutivo 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. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que haya sido necesario enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su entrega (incluidos los costes tributarios). Tampoco podrán realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen, en su caso a los Consejeros Ejecutivos en virtud de cada 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 mencionados en el apartado 2.2.3 siguiente.

En la actualidad se encuentran vigentes, de acuerdo a sus bases, los Planes de Incentivo a Largo Plazo (ILP), 2018-2021, 2019-2022, 2020-2023, y 2021-2024, con arreglo a los cuales el importe máximo de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado es el siguiente:

- ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022: 1.728.000 euros para cada ILP.
- ILP 2020-2023 e ILP 2021-2024: 61.960 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros para cada ILP.

Con respecto a la liquidación de los Planes de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022, el número final de acciones que en cada liquidación de los Planes se entregue al Consejero

Delegado se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe de la retribución variable a largo plazo que efectivamente se le haya de abonar en acciones tras aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de Repsol correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el Consejo de Administración se acuerde el abono de la retribución variable a largo plazo para el Consejero Delegado correspondiente a cada uno de estos Planes (la “**Cotización de Referencia**”). En concreto, el número de acciones a recibir con cargo a cada Plan se determinará, tras aplicar los impuestos (o retenciones) que procedan, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Acciones a entregar} = \frac{\text{Importe retribución variable a largo plazo en acciones}}{\text{Cotización de Referencia}}$$

En caso de extinción de la relación contractual de los Consejeros Ejecutivos, los Planes de Incentivo a Largo Plazo que estuvieran vigentes en ese momento se liquidarán conforme a lo establecido en las condiciones de su concesión.

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

La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para determinados colectivos de empleados y para los Consejeros Ejecutivos, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los intereses de los accionistas y de la Compañía (el “**Plan de Compra de Acciones**”).

El Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo se estructura a través de diversos ciclos, aprobados por la Junta General de Accionistas el 15 de abril de 2011, el 20 de mayo de 2016, y el 8 de mayo de 2020, y permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que si mantienen las acciones durante un periodo de tres años y se cumplen el resto de condiciones del Plan de Compra de Acciones, la Compañía les entregará al término del indicado periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por ellos.

Por simplicidad en la instrumentación del Plan de Compra de Acciones en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas de retribución variable a largo plazo, de forma que sólo pueden ser participantes del plan los beneficiarios de los programas de retribución variable a largo plazo, y el importe máximo a invertir es el 50% del importe bruto del incentivo que corresponda a cada beneficiario con arreglo a dichos programas.

Para aquellos beneficiarios que sean Consejeros Ejecutivos o que tengan la consideración de Alta Dirección (entendiendo como tales a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo o de aquel otro órgano equivalente que pudiera sustituirlo en el futuro), se establece un requisito adicional de desempeño (*performance*) para la entrega, por parte de la Sociedad, de la acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por los beneficiarios. Dicho

objetivo consiste en alcanzar un nivel de cumplimiento global de los objetivos establecidos para el programa de retribución variable a largo plazo cerrado en el ejercicio inmediatamente precedente a la fecha de la entrega final de las acciones, igual o superior al 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.

En caso de extinción de la relación contractual de los Consejeros Ejecutivos, los Planes de Compra de Acciones que estuvieran vigentes en ese momento se liquidarán conforme a lo establecido en las condiciones de su concesión.

2.2.4. Ajustes ex-post de la Retribución Variable

La Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso de los componentes variables de la remuneración, tanto a corto como a largo plazo, cuando el 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.

La Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, anual y plurianual, ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que dicha retribución se haya devengado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos.

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 la entrega de acciones adicionales queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol 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 retribución variable a largo plazo del que traiga causa el ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

2.3. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión de Directivos del Grupo (el “**Plan de Previsión**”), 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 anual, sujeto a su continuidad en el Grupo. Las contingencias cubiertas en el Plan de Previsión 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.

El Consejero Delegado es también partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan el pago a los Consejeros Ejecutivos por el cese de sus funciones ejecutivas o como administradores de la Sociedad. No obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, 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 2.5.

2.4. Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, seguro de vida e invalidez. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a estas retribuciones en especie. Todo ello en línea con la práctica seguida habitualmente por Repsol.

La política de Repsol no prevé la concesión por parte de la Sociedad de anticipos, créditos o garantías a los Consejeros Ejecutivos.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir, en su caso, una retribución adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas

2.5. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros Ejecutivos se determinan en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en 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 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 compensación por el pacto de no competencia.

2.6. Política de tenencia permanente de acciones

Mientras permanezcan desempeñando su cargo, los Consejeros Ejecutivos deberán conservar la titularidad de las acciones de la Sociedad que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los Programas de Incentivo a Largo Plazo o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija anual.

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

2.7. Política de remuneraciones para nuevos nombramientos

En la determinación del paquete de compensación de un nuevo Consejero Ejecutivo, la Comisión de Retribuciones considerará la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia (interna o externa a la Compañía) y su nivel retributivo en el momento del nombramiento. Los componentes retributivos y sus correspondientes límites máximos, así como las condiciones contractuales básicas descritas en esta Política de Remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos, serán de aplicación a cualquier nuevo consejero al que se atribuyan funciones ejecutivas.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que sea razonable y que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Repsol. La Compañía proporcionará información detallada en el informe de remuneraciones que corresponda sobre los incentivos que, en su caso, acordara establecer el Consejo de Administración.

En lo que respecta a la remuneración del Consejero en su condición de tal, esta se integrará dentro del importe máximo distribuible fijado por la junta general y a repartir por el Consejo de Administración conforme a lo que se describe a continuación.

3. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

En lo que respecta a los Consejeros en su condición de tales, la Política de Remuneraciones que fija el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, persigue remunerar de forma suficiente y adecuada por la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

La Comisión de Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución de los Consejeros por su función de supervisión y decisión colegiada, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar y su distribución entre los distintos Consejeros.

3.1. Límite máximo para el conjunto de remuneraciones del Consejo

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, y conforme a lo recogido en la política de remuneraciones vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de mayo de 2019, en la actualidad el límite que la Compañía puede destinar anualmente a la retribución de los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración, es de 8,5 millones de euros y que se renueva con ocasión de la aprobación de esta Política de Remuneraciones.

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

3.2. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

Los Consejeros, en su condición de tales, perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución, salvo la relativa al Presidente, se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones o al ejercicio de cargos. Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para los Consejeros con base en las responsabilidades de cada uno. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, establecer la cuantía del valor del punto, en línea con el límite máximo fijado para el conjunto de las remuneraciones del Consejo, que será comunicada convenientemente en el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros del ejercicio correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a la vista de las recomendaciones que emitan los organismos supervisores, así como de las prácticas de mercado y de las tendencias en materia de retribuciones, podrá

modificar este modelo por otros sistemas equivalentes también basados en una retribución fija, sin que la modificación conlleve un incremento de la retribución máxima antes señalada.

Asimismo, cabe señalar que los Consejeros Externos están en todo caso excluidos de los sistemas de previsión social financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de los planes de incentivos ligados al desempeño de la Compañía, a corto o largo plazo, tales como la retribución monetaria plurianual, acciones u opciones de compra sobre acciones.

De acuerdo con el artículo 16.5 del Reglamento del Consejo de Administración, una vez finalicen en el desempeño de su cargo, los Consejeros no podrán prestar servicios en otra entidad competidora durante el plazo de dos años, salvo que el Consejo de Administración decida, caso a caso, dispensar esta obligación o acortar la duración de la misma.

4. PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración refleja el importante papel y su elevada actividad e involucración en el cargo, así como los demás criterios establecidos en la Política de Remuneraciones.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos. El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración asciende a 2.500.000 euros anuales, importe en el que se incluyen las cantidades que, en su caso, le correspondan por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones de Sociedades del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas. Esta cantidad no ha variado desde su reelección por la Junta General de accionistas en 2015.

Asimismo, el Presidente es beneficiario de las retribuciones en especie establecidas en su contrato y 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), de conformidad con la práctica habitual en Repsol al respecto.

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. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS CONSEJEROS

De conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos sociales, la Compañía tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil que cubre reclamaciones de terceros por posibles

daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración. Se trata de una póliza colectiva para los Consejeros, directivos y otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos, y que cubre asimismo a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

En el año 2020 la cuantía total de la prima de este seguro colectivo de responsabilidad civil ha ascendido a 3,8 millones de euros. Esta cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol.

6. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Compañía aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

En todo caso, esta Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros Ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.

* * *