



## **COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

# **INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE REPSOL, S.A.**

**29 de marzo de 2017**

## INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

### 1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 39 bis de los Estatutos Sociales y en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Repsol, S.A. (en adelante “**Repsol**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), la Comisión de Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, revisarla periódicamente y comprobar su observancia.

El artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe justificativo de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, el “**Informe**”), que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su posterior elevación a la Junta General de accionistas. Este informe expone los criterios y fundamentos en los que se basa la Comisión de Retribuciones para determinar la propuesta de política de remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. (la “**Política de Remuneraciones**”) aplicable durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

### 2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La propuesta de Política de Remuneraciones que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración, y posteriormente de la Junta General Ordinaria de Accionistas, sigue las líneas establecidas en la política aprobada por la Junta General de accionistas en 2015, introduciendo algunas novedades. Estas modificaciones responden al deseo de la Sociedad de alinearse con las mejores prácticas de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de la Sociedades Cotizadas en España y con los intereses de sus accionistas.

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

De acuerdo con el artículo 217 de la LSC, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración revisan de manera periódica la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Asimismo, en el diseño del sistema de remuneración vigente en cada momento el Consejo de Administración velará para que la retribución esté basada en los principios de equilibrio,

relación con su dedicación efectiva y alineación con la estrategia e intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas.

Conforme a lo recogido en la Política de Remuneraciones, 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

Por su parte, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas considera los siguientes principios generales:

- 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.
- Mantener un equilibrio adecuado entre los diferentes elementos retributivos y en línea con las mejores prácticas de mercado.
- 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.

De acuerdo con lo anterior, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, está íntegramente compuesta por componentes fijos, mientras que el paquete retributivo de los

Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total y los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de Remuneraciones que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General de accionistas.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión de Retribuciones considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros refuerza su alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas, y que resulta acorde con la normativa y recomendaciones vigentes, así como con las mejores prácticas del mercado.

### **3. VIGENCIA**

Según lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la LSC, la Compañía aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

29 de marzo de 2017

La Comisión de Retribuciones