

2023

Junta General de Accionistas

Repsol, S.A.

Política de Remuneraciones de
los Consejeros de Repsol, S.A.



Repsol Compromiso
Cero Emisiones Netas
2050



Índice

Política de Remuneraciones de los consejeros de Repsol, S.A.

1. NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
2. FILOSOFÍA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES: PRINCIPIOS Y CRITERIOS	4
2.1 Respecto a los Consejeros Ejecutivos	4
2.2 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	4
2.3 Revisión periódica de la Política de Remuneraciones	5
2.4 Mitigación de los riesgos en la Política de Remuneraciones	5
3. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	6
3.1 Retribución Fija	6
3.2 Retribución Variable	7
3.2.1 Retribución Variable Anual	7
3.2.2 Retribución Variable a Largo Plazo	8
3.2.3 Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	10
3.2.4 Control de la Retribución Variable Anual y a Largo Plazo	11
3.3 Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	11
3.4 Otras percepciones	12
3.5 Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	12
3.6 Política de tenencia permanente de acciones	12
3.7 Política de remuneraciones para nuevos nombramientos	13
4. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	13
4.1 Límite máximo para el conjunto de remuneraciones del Consejo	13
4.2 Retribución de los Consejeros en su condición de tales	14
4.3 Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de sociedades participadas por Repsol	14
5. PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	15
6. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS CONSEJEROS	15
7. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA	15

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

Al amparo de 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 29 de marzo de 2023, proponer a la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los Consejeros de Repsol contenida en el presente documento, para su aplicación en los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

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 2021 a 2023, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de Repsol el 26 de marzo de 2021 dentro del punto decimoctavo del orden del día.

1. NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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 vigente política de remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas en 2021, introduciendo algunas novedades.

Estas modificaciones responden al deseo de la Sociedad de mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y con los intereses de sus accionistas. Las principales novedades que se incluyen son las siguientes:

- A propuesta del Presidente del Consejo de Administración, una reducción del 50% de su retribución fija.
- Información adicional sobre el funcionamiento de los programas de retribución variable a largo plazo con asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión.
- Inclusión, en los Planes de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, de un nuevo objetivo de desempeño (*performance*) adicional para aquellos beneficiarios que sean Consejeros Ejecutivos o que tengan la consideración de Alta Dirección para la entrega, por parte de la Sociedad, de la acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por los beneficiarios.

2. 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.

2.1. Respeto 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.

2.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros en su condición de tales –esto es, por sus funciones de deliberación y decisión colegiada– 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.

2.3. 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, así como de los análisis retributivos llevados a cabo por consultores independientes expertos en la materia como WTW (Willis Towers Watson). 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.

2.4. 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 por el desempeño de sus funciones ejecutivas 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 de tipo financiero y no financiero 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 (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 Sociedad y la consecución y consolidación de sus objetivos estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo adicional de otros tres años, que comienza cuando los Consejeros Ejecutivos reciben las acciones de la Sociedad que se entregan en el marco de los planes de Incentivo a Largo Plazo, durante el cual no podrá transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas.
- 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 beneficiarios con los de los demás accionistas.
- Repsol cuenta con 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, 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.
- La Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y a largo plazo, así como para reclamar el reembolso (*clawback*) de los

componentes de la retribución variable del Consejero Delegado cuando su pago no se ajuste a las condiciones de rendimiento establecidas, o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

- La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de la política retributiva de los Altos Directivos y su aplicación, en la medida en que las actividades profesionales de estas categorías de personal pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad. Además, la Comisión de Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los objetivos y las métricas de la retribución variable, a corto y a largo plazo, de los Consejeros Ejecutivos y evalúa asimismo su grado de cumplimiento, proponiendo al Consejo de Administración la aprobación del nivel de incentivo a abonar. La información sobre el nivel de cumplimiento de las métricas se extrae, en su mayor parte, de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado que son revisados por el Auditor de Cuentas.

3. 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.

3.1. 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 vigente en cada momento.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones, además de los criterios anteriormente expuestos, tiene en cuenta, entre otras, cuestiones tales como las características específicas 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 Ejecutivos, 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.

3.2. Retribución Variable

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

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.

Finalizado el ejercicio, en el mes de febrero- y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, el Consejo de Administración, realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y considerando la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización, una evaluación de los resultados obtenidos. La información sobre las métricas se extrae, en su mayor parte, a su vez de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado que son revisados por el Auditor de Cuentas. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y de su ponderación, el Consejo de Administración determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

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 anual, 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.

La retribución variable anual se podrá abonar en metálico, en acciones o en una combinación de estos instrumentos y no existen pagos extraordinarios.

3.2.2. 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 ("ILP") 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 y están ligados al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico del Grupo vigente en cada momento.
- Sus objetivos están directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida, 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 los ILP 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, en el mes de febrero y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, el Consejo de Administración realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y del plan en su conjunto. La información sobre las métricas se proporciona por las áreas Financiera y de Personas y Organización, extrayéndose en lo necesario de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, que son revisados por el Auditor de Cuentas. El área de Auditoría Interna verifica asimismo la información sobre el nivel de cumplimiento de las métricas establecidas. Para determinar los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas también se considera el desempeño personal del beneficiario.

La Compañía implantó en 2020 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.

El número de *performance shares* que se asigna inicialmente al Consejero Delegado es el resultado de dividir el 50% del importe máximo target del incentivo a largo plazo (720 miles de euros) entre el precio de mercado de la acción, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre del año anterior y de enero del año en que se concede el incentivo.

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, en virtud de cada plan de retribución variable a largo plazo a los beneficiarios del Plan, incluidos los Consejeros Ejecutivos, 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 3.2.3 siguiente.

En la actualidad se encuentran vigentes, de acuerdo a sus bases, los Planes de Incentivo a Largo Plazo (ILP), 2020-2023, 2021-2024, 2022-2025 y 2023-2026 con arreglo a los cuales el importe máximo de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado es el siguiente:

- ILP 2020-2023: 61.960 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros
- ILP 2021-2024: 101.749 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros.
- ILP 2022 -2025: 81.708 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros.
- ILP 2023-2026: 58.466 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros.

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.

3.2.3. 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 total 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 consecución global de los objetivos establecidos para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio cerrado inmediatamente precedente a la fecha de la Entrega Final de las Acciones, igual o superior al 75%, sin considerar en ningún caso la facultad de modulación cualitativa de la que dispone el Consejo de Administración.

Al cierre del ejercicio 2022 se encontraban vigentes los Ciclos Décimo (2020-2023), Undécimo (2021-2024) y Duodécimo (2022-2025) 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.

3.2.4. Control de la Retribución Variable Anual y a Largo Plazo

La Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y a largo plazo, de los Consejeros Ejecutivos si por circunstancias sobrevenidas se determina que su devengo responde a informaciones o datos inexactos o erróneos.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso ("*clawback*") de los componentes variables de la remuneración, tanto a corto como a largo plazo, de los Consejeros Ejecutivos 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. Esta posibilidad de reclamación no tiene establecida fecha de prescripción.

Por otro lado, las condiciones del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo establecen que el devengo de 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.

3.3. 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 de Previsión 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. Se trata de un plan del sistema de empleo de aportación definida al que pueden adherirse todos los empleados de Repsol, mediante el cual la empresa realiza mensualmente una aportación, cuyo límite máximo es de siete mil euros anuales por empleado. Los derechos económicos de dicho plan se consolidan por sus partícipes desde el momento de la aportación pero estos únicamente podrán percibir el importe acumulado en el

plan en caso de que acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el mismo: jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan 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 3.5.

3.4. 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.

3.5. 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 establecen una indemnización por cese equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual —incluyendo la remuneración de la no competencia—. Este importe se corresponde con el límite establecido por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones para las indemnizaciones por cese de los nuevos Consejeros Ejecutivos que se nombraran a partir de entonces. Dicha indemnización procederá en caso de extinción del contrato por causas imputables a Repsol o por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía. En caso de terminación del contrato por decisión unilateral del Consejero Delegado, éste deberá preavisar a la Compañía con tres meses de antelación y percibirá únicamente una anualidad de su retribución fija y variable anual en compensación por el pacto de no competencia.

3.6. 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.

3.7. 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.

4. 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.

4.1. 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 6 de mayo de 2020, 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.

4.2. 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. No se prevé el pago de ningún tipo de compensación adicional a los Consejeros por esta obligación de no competencia.

4.3. Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de sociedades participadas por Repsol

Además de las retribuciones contempladas en la presente Política que en cada caso les correspondan, los Consejeros de Repsol podrán percibir retribuciones por su pertenencia a los órganos de administración de sociedades participadas por Repsol. Esta remuneración podrá ser satisfecha por las sociedades participadas y/o por la Sociedad cuando estos ocupen el cargo a propuesta de Repsol.

Estas retribuciones estarán sujetas, en todo caso, a los requisitos legales y estatutarios aplicables a cada una de las sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los Consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol.

5. 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 es de 1.250.000 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 retribución, propuesta por el propio Presidente, refleja una reducción del 50% con respecto a la cantidad aprobada por la Junta General de accionistas en 2019.

Las condiciones contractuales del Presidente del Consejo de Administración, aplicables desde el 1 de mayo de 2015, recogen las retribuciones en especie de las que este es beneficiario 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. Asimismo, contemplan un compromiso de no competencia postcontractual de un año, si bien ya no percibirá compensación económica alguna por terminación de su contrato.

6. 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 2022 la cuantía total de la prima de este seguro colectivo de responsabilidad civil ha ascendido a 4,4 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.

7. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Al amparo de 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 2023, 2024, 2025 y 2026.

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.

* * *