



COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.

9 de febrero de 2021

INFORME JUSTIFICATIVO SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.

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 (en adelante, la “**Comisión**”) 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* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**LSC**”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones de los Consejeros será motivada y 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 (en adelante, el “**Informe**”) de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”), 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 aplicable durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

2. FUNDAMENTOS DE LA NUEVA 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 vigente política de remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas en 2019, introduciendo algunas novedades.

Estas modificaciones responden al deseo de la Sociedad de alinearse con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España, tras su revisión en junio de 2020, y con los intereses de sus accionistas.

De este modo, la Sociedad incluye en su propuesta de Política de Remuneraciones las medidas para garantizar que la misma atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad, así como a la mitigación de los riesgos.

Asimismo, se recoge la implantación, por parte de la Compañía, de los programas de retribución variable a largo plazo aprobados por la Junta General de Accionistas de 2020, que prevén la asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo, así como un importe en metálico.

Por otro lado, se adapta la política de tenencia permanente de acciones de la Sociedad a lo previsto en la nueva recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, con respecto a la valoración de las acciones, y se establece asimismo un periodo mínimo de tres años para que los Consejeros Ejecutivos puedan transferir las acciones entregadas en el marco de los Programas de Incentivo a Largo Plazo o del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

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. A tal efecto, para elaborar la nueva Política de Remuneraciones, la Compañía ha recabado información de los accionistas de la Compañía, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol.

Repsol considera como un factor fundamental en la creación de valor para la Compañía la adecuada remuneración de sus profesionales. En este sentido, es esencial contar con una Política de Remuneraciones que permita determinar la remuneración correspondiente a cada Consejero, en función de su dedicación, cualificación, tipología y nivel de responsabilidad, asegurándose de no comprometer la independencia de los Consejeros en su condición de tales, y de poder premiar adecuadamente los resultados y niveles de desempeño excepcionales de los Consejeros Ejecutivos.

Asimismo, es responsabilidad de la Comisión asegurarse de que la Compañía no pague más de lo necesario, configurando un paquete retributivo que sea, al mismo tiempo, competitivo y que permita a Repsol contar con los mejores profesionales del mercado, en general, y del sector de la energía, en particular.

En este contexto, y conforme 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 y el Consejo de Administración revisan de manera periódica la Política de Remuneraciones.

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, adaptándolas, en su caso, a las circunstancias y necesidades de Repsol, 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 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.
- 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, 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, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total y los componentes variables tengan 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.

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.

3. CONCLUSIONES Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Comisión considera que la propuesta de Política de Remuneraciones de Repsol está alineada con los intereses a largo plazo de la Compañía y sus accionistas y que el posicionamiento relativo de las remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad en relación con el mercado es adecuado, en la medida en que retribuye adecuadamente el desempeño de sus funciones de acuerdo con el tamaño, los objetivos, la organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de las actividades de Repsol.

Según lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la LSC, 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 durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas conforme al apartado 5 del indicado artículo 529 *novodecies*.

Por todo lo anterior, esta Comisión eleva el presente informe, conjuntamente con la Política de Remuneraciones que lo acompaña, al Consejo de Administración, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Madrid, 9 de febrero de 2021
La Comisión de Retribuciones