



COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

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

25 de marzo de 2019

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 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 2019, 2020 y 2021.

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 política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2018 a 2020 aprobada por la Junta General de Accionistas en 2017, 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 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. 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 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, para adaptarlas 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 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 tengan la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible no pagarlos.

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 2019, 2020 y 2021. 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.

25 de marzo de 2019
La Comisión de Retribuciones