

## PROGRAMA DE INCENTIVO A LARGO PLAZO ILP 2020-2023

Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo (ILP) para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluido el Consejero Delegado, con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, sus accionistas y sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo.

Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son similares:

- Están estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.
- Sus objetivos están vinculados a la maximización del valor de la Compañía, 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 el ILP, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tendrán un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generarán derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 100%.

El Consejo de Administración establece, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la ponderación de los objetivos y métricas asociadas a los ILPs, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio.

Una vez finalizado el periodo de medición, la Comisión de Retribuciones realiza una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y del plan en su conjunto, de acuerdo con la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización.

En 2020, la Compañía implantó un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo cuya principal diferencia con respecto a los Programas anteriores consiste en la asignación parcial de acciones<sup>1</sup>, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo, y no sólo como parte de su liquidación. Este nuevo ILP está alineado con la normativa, las recomendaciones de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado. A este respecto, la Junta General de Accionistas de 2020 aprobó tres ciclos del nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2020-2023 (Primer Ciclo), 2021-2024 (Segundo Ciclo) y 2022-2025 (Tercer Ciclo).

---

<sup>1</sup> En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se instrumenta mediante la concesión del derecho a recibir un determinado número de acciones de Repsol, S.A. (*performance shares*), así como un importe en metálico, en una proporción del 50 por 100 cada uno de ellos respecto del incentivo total en la fecha de concesión.

Con respecto a los objetivos y métricas del Primer Ciclo del Programa ILP 2020-2023, el Consejo de Administración aprobó el 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, las categorías generales y pesos de los objetivos que se indican a continuación:

- **Descarbonización y Sostenibilidad**, con un peso total del 40% y objetivos e indicadores relacionados con el compromiso de reducción de la intensidad energética.
- **Desempeño (performance)**, con un peso total del 30% y métricas relacionadas con el cumplimiento de indicadores financieros y operativos alineados con el nuevo Plan Estratégico.
- **Creación de valor para el accionista**, con un peso total del 30% y la métrica del Retorno Total para el Accionista (TSR).

Tal y como se indicó en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2019, las métricas e indicadores concretos de los objetivos relacionados con la Descarbonización y la Sostenibilidad, así como con el desempeño financiero y operativo de la Compañía correspondientes al Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 se han definido en su totalidad una vez aprobado el nuevo Plan Estratégico 2021-2025, lo que tuvo lugar el 25 de noviembre de 2020. A estos efectos, el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión de 16 de diciembre de 2020, los siguientes objetivos para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023<sup>2</sup>.

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
<b>DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD</b>	40%	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono respecto a 2016, en línea con el objetivo del PE 21-25 (12% en 2025)	30%
		Capacidad de generación baja en carbono en línea con los compromisos del PE 21-25 (7,5GW en 2025)	10%
<b>DESEMPEÑO</b>	30%	Flujo de Caja Libre Acumulado del Grupo Repsol	10%
		Breakeven del Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción (\$/bbl)	10%
		Margen Integrado de Refino y Marketing vs empresas comparables (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	10%
<b>CREACIÓN DE VALOR</b>	30%	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Statoil, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	30%

La vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo de los directivos y líderes de la Compañía, incluidos el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección, a objetivos

<sup>2</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.

dirigidos a cumplir con el Acuerdo de París y, por tanto, a la progresiva descarbonización de Repsol muestra el fuerte compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y su liderazgo en la transición energética.

\* \* \*