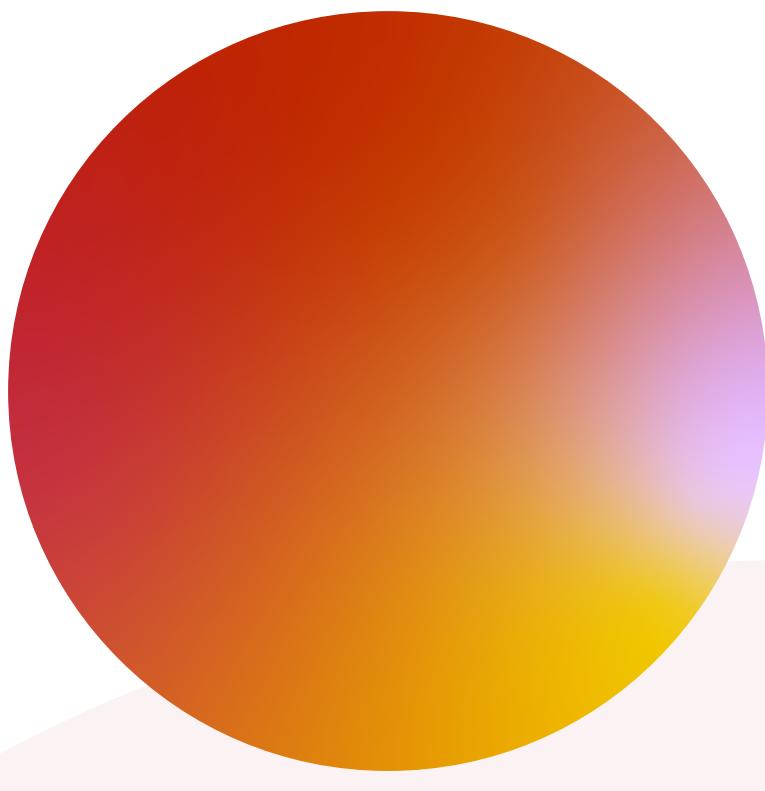


2025
Repsol S.A.

Informe anual
sobre
remuneraciones
de los
consejeros



ÍNDICE

1. Presentación del Informe	2	
2. Comisión de Retribuciones	4	
2.1 Composición y funciones de la Comisión	4	
2.2 Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2025 y 2026	4	
2.3 Asesores externos	4	
2.4 Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros	6	
3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	7	
4. Análisis de la retribución y de los resultados	9	
4.1 Grupo de comparación	9	
4.2 Mix retributivo	11	
4.3 Pay for performance	12	
5. Política de Remuneraciones en 2026	15	
5.1 Política de Remuneraciones	15	
5.2 Respecto al Consejero Delegado	15	
5.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	29	
5.4 Respecto del Presidente del Consejo de Administración	30	
6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	31	
6.1 Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025	31	
6.2 Respecto al Consejero Delegado	31	
6.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	38	
6.4 Respecto al Presidente del Consejo de Administración	38	
7. Tablas de Remuneración	39	
7.1 Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2025	39	
7.2 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2025	40	
8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	47	
9. Notas explicativas al apartado C.2 del Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol	48	
10. Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol	50	

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 (el **"Informe"** o el **"IARC"**) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol, S.A. (**"Repsol"**, la **"Compañía"** o la **"Sociedad"**) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital¹, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 4/2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la **"CNMV"**)², modificada por la Circular 3/2021 de la CNMV³.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 4/2013, Repsol ha optado por elaborar el Informe, de igual modo que en años anteriores, en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 4/2013, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Repsol. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Repsol de continuar en la vanguardia de la transparencia y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe proporciona información completa, clara y comprensible sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo, aprobada de manera vinculante por la Junta General de Accionistas el 30 de mayo de 2025 (la **"Política de Remuneraciones"**).

La Política de Remuneraciones puede ser consultada en la página web de Repsol, mediante el acceso al siguiente enlace:

<https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-jga/2025/politica-remuneraciones-consejeros-junta-general-accionistas-2025.pdf>

En términos de negocio, en 2025, Repsol ha alcanzado un resultado neto de 1.899 millones de euros, lo que supone un incremento del 8% respecto al año anterior. El resultado neto ajustado se ha situado en 2.568 millones. Estos resultados han estado influidos por un contexto retador debido a la incertidumbre geopolítica y económica, la elevada volatilidad en los mercados energéticos -provocando una caída del 14,5% en el precio del barril de Brent, hasta 69 dólares de media- y el impacto del apagón general ocurrido en España el pasado 28 de abril.

En este escenario, el modelo integrado de Repsol ha vuelto a mostrar su resiliencia y todos los segmentos de negocio han tenido un sólido desempeño, lo que ha permitido a la Compañía avanzar en sus prioridades estratégicas, consolidando una competitiva retribución al accionista, reforzando su cartera de activos, manteniendo la disciplina financiera y desarrollando iniciativas bajas en carbono rentables. Repsol ha abonado en 2025 un dividendo de 0,975 euros brutos por acción, un 8,3% superior al de 2024. La retribución total al accionista se situó en 1.800 millones de euros, en el rango alto del compromiso adquirido para el periodo 2024-2027.

Tras los avances significativos en las prioridades estratégicas y considerando los cambios macroeconómicos, regulatorios y geopolíticos, el próximo 10 de marzo Repsol presentará sus proyecciones actualizadas hasta 2028. La estrategia para los próximos tres años se mantiene, basada en los mismos pilares: retribución atractiva para los accionistas, solidez financiera e inversión disciplinada.

Finalmente, durante el ejercicio 2025, Repsol ha continuado con la campaña de interacción con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), quienes a cierre de ese año representan el 33,3% del accionariado institucional de la Compañía. El objetivo de este diálogo es informar a los inversores y otros grupos de interés sobre las prácticas y novedades de gobierno corporativo de la Compañía, así como sobre los avances en su estrategia de descarbonización y sostenibilidad, consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional en estas materias.

El Plan de Comunicación con la comunidad inversora ha mantenido, en 2025, un nivel de actividad creciente con respecto a 2024, combinando la interacción presencial y virtual. Se han visitado 96 inversores y especialistas y el diálogo mantenido ha contribuido a reforzar el liderazgo de Repsol en la interacción con estos grupos de interés. Asimismo, hay que destacar que el Plan de Comunicación ha incluido por primera vez una visita presencial a los activos de descarbonización situados en el Complejo Industrial de Petronor, en Bilbao, donde los inversores han podido comprobar de primera mano el funcionamiento del electrolizador de 2,5 MW instalado en dicho complejo, así como los avances en el proyecto de la que será la primera planta de combustibles sintéticos de España, proyecto de colaboración entre Repsol, Petronor y la compañía Saudi Aramco.

Repsol publica anualmente el resultado de su interacción con los inversores y analistas ESG en el Informe Anual de Interacción con Inversores⁴.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2012, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

² Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

³ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados, y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas y de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados.

⁴ https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/en_gb/accionistas-e-inversores/pdfs/annual-esg-engagement-report-2024-2025.pdf

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 18 de febrero de 2026, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día.

Madrid, 18 de febrero de 2026.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

2.COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

2.1. Composición y funciones de la Comisión

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, a 31 de diciembre de 2025, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (dos), tienen la condición de Independientes y el restante de Otro Externo. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Las funciones del Consejo de Administración de Repsol y de su Comisión de Retribuciones en materia de remuneración se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (artículos 45, 45 bis y 45 ter) y en el Reglamento del Consejo de Administración (artículos 5 y 36).

La Comisión de Retribuciones desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración su política de retribución, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros; así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, proponer al Consejo la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración. Asimismo, analizar las propuestas de planes de incentivos a largo plazo que afecten a la Alta Dirección del Grupo y, en particular, aquellos que se puedan establecer sobre el valor de la acción, y conocer los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación.
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Asumir cualesquiera otras funciones relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente.
- Informar con carácter previo al Consejo de Administración en aquellos supuestos previstos en la ley y en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, en los contemplados en los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, relativos al uso de información y activos sociales con fines privados, así como a la explotación de oportunidades de negocio.
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidenta soliciten su informe.

Por otro lado, cabe destacar que la Comisión está facultada para requerir la asistencia a sus reuniones de cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Compañía, quienes comparecerán, previa invitación de la Presidenta de la Comisión, en los términos que esta disponga.

Sin perjuicio de que la Presidenta de la Comisión informa del contenido de sus reuniones y de las actividades de esta en las reuniones del Consejo de Administración, con carácter trimestral se entrega a todos los Consejeros una copia de las actas de todas las reuniones de las Comisiones celebradas durante el periodo.

2.2. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2025 y 2026

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en cuatro ocasiones. En 2026, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

Presidenta	Aurora Catá Sala Consejera Independiente
Vocales	Arantza Estefanía Larrañaga Consejera Independiente
	Emiliano López Achurra Consejero Otro Externo

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	--	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Sistemas de retribución variable a largo plazo:

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 y 2022-2025.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028 y 2026-2029.

Retribución de los consejeros en su condición de tales:

- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2025 y 2026, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador.

Retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas:

- Propuesta de retribución fija para 2025 y 2026.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2024 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2024.
- Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable anual para 2025 y 2026.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2025 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2025.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo.
- Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable a largo plazo para los Programas de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028 y 2026-2029.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025 y correspondiente propuesta de liquidación de dicha retribución variable a largo plazo.

Documentos corporativos:

- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025.
- Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogida en las Memorias de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025.
- Informe sobre la evolución y los principales hitos del Programa de Talento de Repsol para el periodo 2023-2025.

Composición y funcionamiento de la Comisión:

- Reelección de Aurora Catá Sala como presidenta de la Comisión de Retribuciones.
- Evaluación interna del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2025.

Política de Remuneraciones de los Consejeros:

- Verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. aprobada por la Junta General de Accionistas.

Propuestas e informes para la Junta General de Accionistas 2025:

- Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024.
- Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. (2025-2028) e informe justificativo de la misma.
- Modificación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028 para el Consejero Delegado para asignar el 100% del incentivo en performance shares.
- Aprobación de tres ciclos adicionales del Programa de Incentivo a Largo Plazo.

Planificación de la Comisión de Retribuciones:

- Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones.

2.3. Asesores externos

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

A este respecto, para conocer el mercado retributivo y las últimas tendencias y decidir de forma informada sobre aspectos retributivos, la Comisión cuenta con el asesoramiento externo periódico de Willis Towers Watson ("WTW"), quien anualmente realiza el *benchmarking* de la retribución del Consejero Delegado, así como de Georgeson, quien revisa el presente Informe con el objetivo de que la información divulgada cumpla con las expectativas del mercado. Estos servicios permiten a la Compañía estar alineada con la práctica y las novedades de mercado en materia retributiva.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

2.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros

En principio, en este ejercicio se prevé someter a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas las siguientes propuestas de acuerdo:

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025.
- Aprobación de tres ciclos adicionales del Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

3. ACCIONES ADOPTADAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros de la Sociedad está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía e incorpora las cautelas necesarias para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

A estos efectos, las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones de Consejeros atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad son las siguientes:

- **Equilibrio del mix retributivo y flexibilidad:** la Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Los componentes variables de la remuneración han sido fijados de forma que, de no alcanzarse sus objetivos mínimos, no darían lugar a su percepción y no existen remuneraciones variables garantizadas.

En particular, la compensación total del Consejero Delegado⁵ se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, y (iii) una retribución variable a largo plazo íntegramente en acciones (el “ILP” o el “**Programa de Incentivo a Largo Plazo**”). La retribución variable tiene un peso en torno al 69% de la retribución total del Consejero Delegado en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico de la Compañía.

- **Marco plurianual:** los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (cuatro 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 Compañía y la consecución y consolidación de sus objetivos estratégicos.

Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo adicional de otros tres años, que comienza cuando el Consejero Delegado recibe las acciones de la Sociedad en el marco de los planes de ILP, durante el cual no podrá transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas, sin perjuicio de la política de tenencia permanente de acciones aprobada que se describe más adelante.

- **Alineación con los intereses de los accionistas:** la Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, orientado a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas (el “**Plan de Compra de Acciones**”).

- **Tenencia de acciones:** Repsol ha aprobado 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 les fueran entregadas como forma de pago de los programas de ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a **tres veces** su retribución fija. Este umbral supera la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno y se alinea con los mejores estándares internacionales.

- **Composición de las Comisiones:** la Presidenta de la Comisión de Retribuciones también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Asimismo, los otros dos vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la progresión en el cumplimiento de los indicadores relacionados con el objetivo de convertirse en una compañía cero emisiones netas en 2050, por lo que la presencia cruzada de estos Consejeros permite considerar igualmente aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones del Consejero Delegado y los Altos Directivos.

- **Ajustes ex ante:** la Comisión de Retribuciones puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos, que no implicará que los objetivos sean menos retadores. En caso de que se produjera ese ajuste, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

- **Ajustes ex post:** la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y 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.

⁵ En la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Repsol cuenta con un único Consejero Ejecutivo, el Consejero Delegado.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

• **Responsabilidades de la Comisión de Retribuciones:** esta Comisión es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y la 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 Compañía.

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, del Consejero Delegado 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 Consolidado, que son revisados por el Auditor de Cuentas.

• **Conflictos de interés:** el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta, todos ellos disponibles en la página web de la Compañía (www.repsol.com), regulan la actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto de interés.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

4. ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN Y DE LOS RESULTADOS

4.1. Grupo de comparación

Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones, uno de los principios que sigue la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas es 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.

En este sentido, la Compañía analiza periódicamente, con el apoyo de asesores externos, la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas del Consejero Delegado. En particular, en diciembre de 2025, la firma especializada en la materia, WTW, ha llevado a cabo un *benchmarking* de la retribución total del Consejero Delegado con respecto a dos grupos de comparación: uno sectorial y el Ibex 35.

Para determinar el **grupo de comparación sectorial**, WTW ha tomado como punto de partida las siguientes compañías:

- Compañías del sector energía y *utilities* que cotizan en el Stoxx Europe 600 Oil&Gas and utilities, en el S&P 500 Utilities y en el S&P Oil &Gas.
- Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista ("RTA") dentro de sus Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- Compañías del grupo de comparación consideradas por el *proxy advisor Institutional Shareholders Services* ("ISS") a efectos de la realización del análisis "pay for performance" en su Informe de Recomendaciones de Voto.

A partir de ese grupo inicial, WTW ha seleccionado aquellas compañías que cumplen con los siguientes criterios:

- Compañías con la matriz en Europa.
- Compañías con alcance geográfico internacional y global.
- Compañías comparables a Repsol en términos de dimensión, considerando aquellas en un rango entre un 30% y un 300% en al menos dos de las siguientes tres magnitudes: ingresos, capitalización bursátil y volumen de activos.

Del conjunto anterior WTW ha excluido aquellas empresas con una participación estatal superior al 20%.

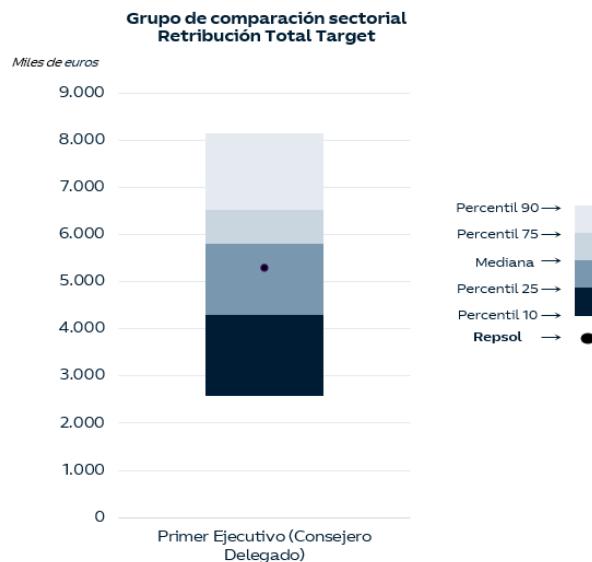
Tomando en consideración lo anterior, el grupo de comparación resultante está compuesto por las 11 compañías que se indican a continuación y que son las mismas del grupo de comparación utilizado en 2024:

Galp Energy SGPS, S.A.	E.ON SE
EDP, S.A.	National Grid Plc
Centrica Plc	Naturgy Energy Group, S.A.
Veolia Environnement, S.A.	Siemens Energy AG
Moeve, S.A.	Iberdrola, S.A.
RWE AG	

Teniendo en cuenta el grupo de comparación anterior, a continuación se detallan los resultados del análisis donde se muestra el posicionamiento relativo de Repsol frente a dichas compañías:



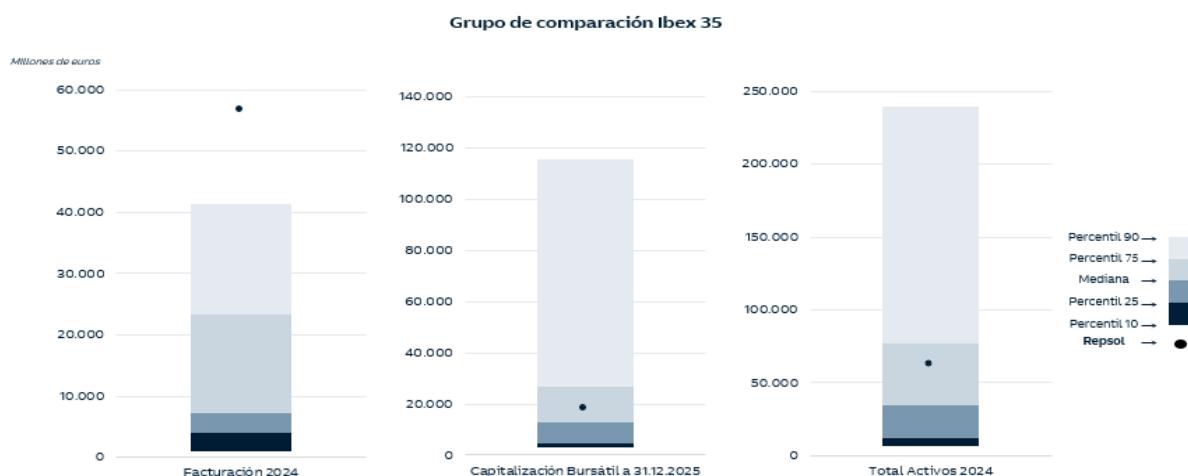
En términos retributivos, el **posicionamiento actual del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación sectorial** es el que se indica a continuación:



Los datos relativos a la retribución total target incluyen los siguientes conceptos retributivos: (i) remuneración fija por sus funciones colegiadas como miembro del órgano de administración; (ii) remuneración fija por sus funciones ejecutivas; (iii) remuneración variable anual; (iv) remuneración variable esperada a largo plazo, y (v) aportaciones a los planes de previsión social.

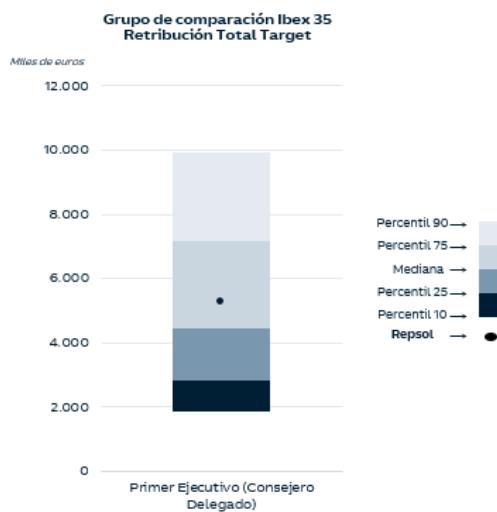
En línea con los valores de dimensión del grupo de comparación sectorial y de acuerdo con el informe de WTW, el posicionamiento objetivo del Consejero Delegado en términos de compensación total target, debería tender a situarse en el percentil 50, es decir, en la mediana del mercado, situándose actualmente en el percentil 44.

Con respecto al **grupo de comparación del Ibex 35**, WTW ha excluido las compañías no comparables⁶, siendo el posicionamiento de Repsol el siguiente:



⁶ Las compañías del Ibex 35 excluidas por WTW son Arcelor Mittal, por encontrarse su órgano de dirección fuera de España; Aena, por estar regulada por ley la remuneración de su consejero delegado, y Solaria, cuyo consejero delegado no percibe remuneración por sus funciones ejecutivas.

En términos retributivos, el **posicionamiento actual del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación del Ibex 35** es el siguiente:



Los datos relativos a la retribución total target incluyen los siguientes conceptos retributivos: (i) remuneración fija por sus funciones colegiadas como miembro del órgano de administración; (ii) remuneración fija por sus funciones ejecutivas; (iii) remuneración variable anual; (iv) remuneración variable esperada a largo plazo, y (v) aportaciones a los planes de previsión social.

En línea con los valores de dimensión del grupo de comparación del Ibex 35 y de acuerdo con el informe de WTW, el posicionamiento objetivo del Consejero Delegado en términos de compensación total, debería tender a situarse en el percentil 75, situándose actualmente en el percentil 59.

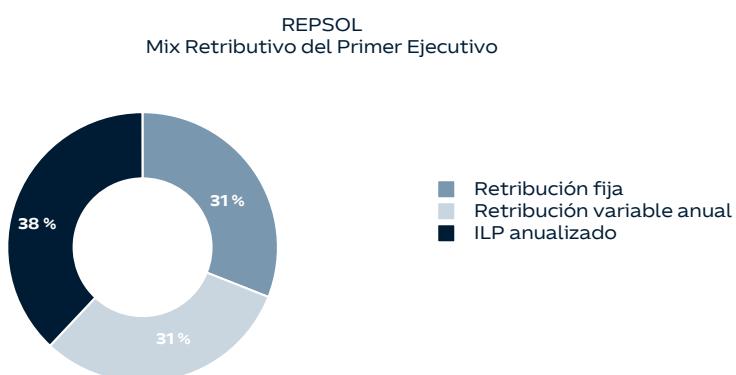
4.2. Mix retributivo

El mix retributivo del Consejero Delegado refleja la filosofía de la Compañía de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que previene la asunción excesiva de riesgos.

Tal y como se ha descrito anteriormente, el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se compone esencialmente de (i) un elemento fijo, (ii) un elemento variable a corto plazo y (iii) un elemento variable a largo plazo, alineado con objetivos de gestión de la Compañía relacionados con el Plan Estratégico y de maximización de su valor de forma sostenida en el tiempo. Con carácter adicional, su paquete retributivo incluye también sistemas de previsión social y determinadas percepciones en especie.

En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2026 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Por su parte, 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 caso, el Consejero Delegado solo percibiría la retribución fija en metálico y las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y las retribuciones en especie.

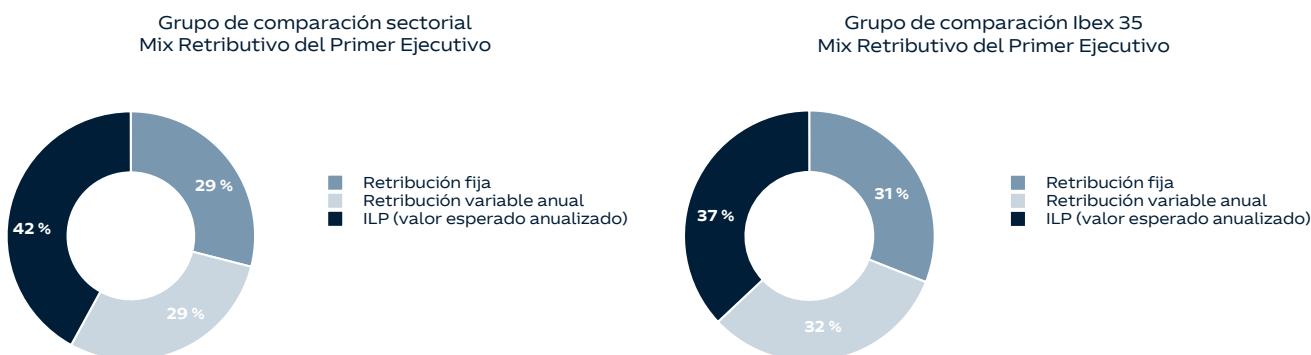
A continuación se muestra el mix retributivo del Consejero Delegado de la Compañía por sus funciones ejecutivas, considerando los importes anuales target correspondientes al ejercicio 2026:



En concreto, en 2026, en un escenario *target* de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (incluyendo, la remuneración fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (31% de retribución variable a corto plazo y 38% de retribución variable a largo plazo, aproximadamente).

Esta estructura de compensación permite que la retribución variable del Consejero Delegado varíe en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo oscilar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un máximo del 240 % de su retribución fija (120% para el corto plazo y 120% para el largo plazo⁷).

Adicionalmente, a continuación se muestra el mix retributivo del primer ejecutivo en el conjunto de empresas comparables del grupo sectorial y del Ibex 35, en un escenario *target* de cumplimiento de objetivos del 100%:



4.3. Pay for performance

4.3.1. Resultados de la Compañía en 2025

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración de la Compañía, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable del Consejero Delegado, está alineado con el desempeño de la Compañía en 2025.

A este respecto, los principales hitos del ejercicio son los siguientes:

Desempeño	Financiero	Retribución al accionista
Resultado neto: 1.899 millones de euros.	Liquidez a cierre de 2025: 10.271 millones de euros, lo que representa 5,37 veces los vencimientos de deuda bruta a corto plazo.	En 2025, Repsol repartió un dividendo bruto en efectivo de 0,975 euros por acción, un 8,3% superior al de 2024 y, adicionalmente, redujo su capital social mediante la amortización de 52 millones de acciones propias por importe de 700 millones de euros. Con ello, empleó 1.800 millones de euros en la retribución a sus accionistas, manteniéndose como una de las más atractivas del mercado español.
Resultado neto ajustado, que mide específicamente el funcionamiento de los negocios: 2.568 millones de euros.	Emisión de oferta de bonos en Estados Unidos de 2.500 millones de dólares, con gran interés entre los inversores, superando en 6,9 veces la cantidad ofrecida.	
<hr/>		
Estrategia	Negocios	
2025 ha sido otro año de sólido desempeño para Repsol, con avances significativos en todas las prioridades estratégicas. Considerando los cambios en el contexto macroeconómico, regulatorio y geopolítico, Repsol presentará el próximo 10 de marzo una actualización de sus proyecciones. La estrategia para los próximos tres años se mantiene, basada en los mismos pilares: retribución atractiva para los accionistas, solidez financiera e inversión disciplinada.	Mejora de la cartera de activos de E&P y creación del mayor productor de gas y petróleo del Mar del Norte británico a través de la JV con NEO Energy y TotalEnergies. Importantes avances en la transformación de los complejos industriales para construir una plataforma escalable de productos bajos en carbono. Repsol ha consolidado el modelo multienergía en España y Portugal y su liderazgo en combustibles renovables, y ha superado los 3 millones de clientes de electricidad y gas. El negocio de Generación Baja en Carbono ha continuado ejecutando su modelo de crecimiento rentable en generación renovable, incorporando socios a su cartera de activos para cristalizar valor, y poniendo en operación nuevos proyectos.	

⁷ En la medida en que el Programa de Incentivo a Largo Plazo implica la asignación íntegra en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del ILP podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

4.3.2. Retribución devengada en 2025

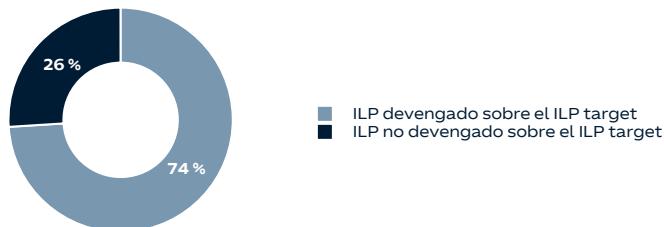
Si bien en el apartado 6 de este Informe relativo a la ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025 se ofrece el detalle completo de la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2025, cabe señalar que sobre la base de: (i) la contribución del Consejero Delegado a los resultados, (ii) el desempeño alcanzado por la Compañía en dicho ejercicio y (iii) el grado de cumplimiento de las métricas establecidas que ha ascendido al 99,7 %, la retribución variable anual devengada del Consejero Delegado en 2025 asciende a 1.448 miles de euros, importe equivalente a un 99,7 % de su retribución fija.

Equivalente a 1.448 miles de euros.



Por su parte, el grado de consecución global de los objetivos del ILP 2022-2025 ha sido del 78,8%. Considerando igualmente la media alcanzada por el Consejero Delegado en la evaluación de su desempeño individual a lo largo de toda la duración del programa ILP, que ha sido del 91,27% en promedio, el incentivo devengado asciende a 518 miles de euros brutos y 48.968 acciones brutas, con un valor de 780 miles de euros⁸. El número final de acciones a entregar se calculará una vez descontado el ingreso a cuenta a abonar, por lo que una vez aplicado este criterio, se entregarán 26.163 acciones de Repsol, S.A.

Equivalente a 1.298 miles de euros.



Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución fija y variable total devengada por el Consejero Delegado en 2025 asciende a 4.197 miles de euros. El siguiente gráfico muestra el peso de cada uno de los componentes sobre la retribución total devengada en dicho ejercicio:



4.3.3. Evolución de los resultados y retribución devengada

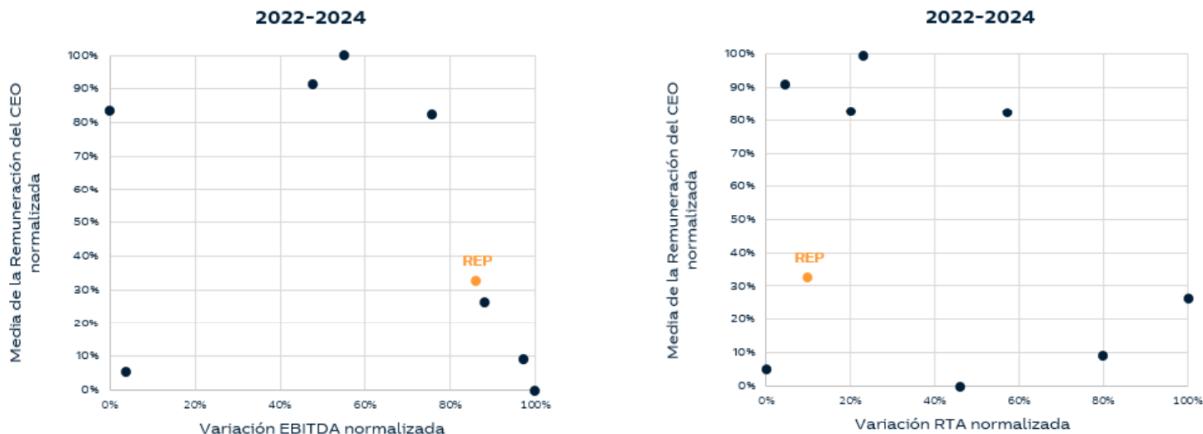
Los siguientes gráficos reflejan el posicionamiento de Repsol respecto de las empresas que forman parte del grupo de comparación de la Compañía que se indica a continuación, relacionando la variación del Retorno Total del Accionista⁹ (RTA) y del EBITDA¹⁰ de cada compañía entre los años 2022-2024 con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo, sobre la base de la metodología *Evaluating Pay for Performance Alignment* del asesor de voto ISS.

Las compañías utilizadas a efectos de elaborar los siguientes gráficos se corresponden con las 8 empresas utilizadas por Repsol para medir su posicionamiento relativo en el objetivo de RTA incluido en los diferentes programas de Incentivo a Largo Plazo (i.e., BP, Eni, Equinor, Galp, MOL, OMV, Shell, y TotalEnergies).

⁸ Para el cálculo de la liquidación del ILP 2022-2025, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2025, si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de fecha 18 de febrero de 2026.

⁹ Fuente: Bloomberg.

¹⁰ EBITDA ajustado. *F1120 - Adjusted earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (EBITDA), excluding the impact of abnormal items* (fuente: Bloomberg).



Durante el periodo 2022-2024, Repsol presenta un desempeño operativo sólido, con un EBITDA normalizado claramente superior a la media del grupo de comparación. Este rendimiento relativo se combina con una remuneración normalizada inferior a la del conjunto de comparables, lo que refleja una relación favorable entre crecimiento operativo y nivel retributivo. Esta situación sitúa a la Compañía en la zona inferior-derecha del gráfico, habitualmente asociada a un equilibrio positivo entre desempeño y retribución, indicando que el crecimiento operativo ha sido notablemente superior al que cabría esperar por su nivel de remuneración.

En cuanto al RTA, la evolución del periodo muestra para Repsol un valor normalizado situado por debajo de la media del sector, lo que refleja un crecimiento del retorno total al accionista más moderado que el del conjunto del grupo de comparación, en línea con la dinámica del sector durante el periodo analizado. Este posicionamiento se encuentra, además, en coherencia con la remuneración normalizada del Consejero Delegado, igualmente inferior a la media sectorial. La coincidencia de ambos indicadores —retorno al accionista y retribución ejecutiva, ambos por debajo de sus respectivas medias— evidencia una relación proporcionada y prudente entre desempeño y política retributiva.

En conclusión, la Compañía ocupa una posición competitiva dentro del grupo de comparación en lo que se refiere a la relación entre la evolución del desempeño financiero y la remuneración media de su primer ejecutivo durante el periodo 2022-2024, destacando especialmente en el ámbito operativo (EBITDA).

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

5.1. Política de Remuneraciones

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el 30 de mayo de 2025 la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol para su aplicación en los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, con el voto favorable del 97,629% y las recomendaciones favorables de los principales *proxy advisors*, lo que muestra su alineamiento con las expectativas de los accionistas de la Compañía.

Las modificaciones introducidas a la Política de Remuneraciones responden al deseo de la Sociedad de mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las tendencias de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y con las expectativas e intereses de sus accionistas.

En este sentido, la nueva Política de Remuneraciones aprobada incluye las siguientes modificaciones respecto de la Política anterior:

- Asignación del **Incentivo a Largo Plazo** al Consejero Delegado **íntegramente en performance shares**, sustituyendo a la asignación del 50% en *performance shares* y 50% en metálico.
- Aumento de la política de tenencia de acciones** para los Consejeros Ejecutivos, que en lo sucesivo deberán mantener **tres anualidades** de su retribución fija en acciones de la Sociedad (en lugar de dos).
- Eliminación de la facultad** discrecional del Consejo de Administración de **modular** hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- Eliminación de la facultad** discrecional del Consejo de Administración de **modular** 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 o circunstancias que requieran medición cualitativa.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de la **retribución variable anual** del Consejero Delegado y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 120%.
- Establecimiento de un **nivel máximo de cumplimiento** del 120% en las métricas de los planes de **incentivo a largo plazo** y un grado máximo de consecución global de los objetivos del 100%.
- Incremento de la retribución fija** del Consejero Delegado en un **10%** en el marco del programa general de atracción y retención del talento directivo en Repsol y sobre la base del desempeño del Consejero Delegado desde su nombramiento en 2014, del análisis de mercado, realizado con la colaboración de la firma independiente WTW, y de la evolución de la compensación media de los empleados del grupo Repsol.

Tras la aprobación por la Junta de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028), el Consejo de Administración acordó, en su reunión de 30 de mayo de 2025, ajustar la retribución del Consejero Delegado para el ejercicio 2025 a las modificaciones aprobadas por la Junta. Esta información se hizo pública en la página web corporativa¹¹.

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

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

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que la Política de Remuneraciones es revisada periódicamente para mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las tendencias de mercado, sometiéndose a 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.

5.2. Respeto al Consejero Delegado

5.2.1. Detalle de los elementos retributivos

Tal y como se ha señalado anteriormente, el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas se compone, esencialmente, de (i) un elemento fijo, (ii) un elemento variable a corto plazo y (iii) un elemento variable a largo plazo.

¹¹ <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-jga/2025/informacion-politica-remuneraciones-consejero-delegado-2025.pdf>

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se detalla el paquete de retribución total del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas previsto actualmente para 2026, incluyendo su importe, la vinculación a objetivos y los correspondientes ajustes al riesgo:

ELEMENTO	IMPORTE	VINCULACIÓN A OBJETIVOS	AJUSTE AL RIESGO
Retribución fija (RFA)	1.597 miles de euros	—	—
Retribución variable anual	100% RFA, hasta un máximo del 120% RFA	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño compañía - Estrategia, operación, crecimiento y valor - Descarbonización y sostenibilidad 	Cancelación del pago y reclamación del reembolso ("clawback")
Retribución Variable a Largo Plazo 2025-2028	120% RFA, íntegramente en <i>performance shares</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Transición energética - Desempeño compañía - Creación de valor 	Cancelación del pago y reclamación del reembolso ("clawback")
Plan de Compra de Acciones	Inversión en acciones y entrega de una acción adicional por cada tres acciones adquiridas	Objetivo de desempeño equivalente a 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 entrega de las acciones, igual o superior al 75%	Devengo de las acciones adicionales condicionado a la no concurrencia de determinadas circunstancias
Sistemas de ahorro a largo plazo	Plan de Previsión: aportación aprox. 20,5% RFA Plan de pensiones: aportación máxima de 8 miles de euros	— —	Pérdida de los derechos económicos en determinados casos de extinción de la relación contractual —
Retribución en especie	Seguro de vida e invalidez, seguro médico e ingresos a cuenta: importes no disponibles a la fecha de elaboración del presente Informe	—	—

Teniendo en cuenta lo anterior, se detallan a continuación las principales características de cada uno de los elementos del paquete retributivo del Consejero Delegado para 2026.

5.2.2. Retribución fija

La retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, el cargo que desempeña y su trayectoria profesional, velando porque sea competitiva con la aplicada en sociedades comparables a Repsol. Sobre esta base, la Comisión de Retribuciones propone anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación, el importe de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, en el marco de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

Un factor determinante que la Comisión de Retribuciones considera en esta revisión anual es el desempeño del Consejero Delegado, que tiene un peso significativo en el proceso de decisión. El análisis también considera las responsabilidades específicas y el nivel de dedicación que exige el cargo, el desempeño global de la Compañía, los referentes de mercado y los incrementos salariales promedio de la plantilla.

En 2024, y tras 10 años de congelación salarial, la remuneración fija del Consejero Delegado se incrementó un 10%, seguido de otro 10% en 2025. Estos ajustes se fundamentaron principalmente en el desempeño sobresaliente del Consejero Delegado, decisivo para la obtención de resultados excepcionales y la creación de valor significativo para la Compañía. Adicionalmente, se valoró la necesidad de reducir su des posicionamiento y recuperar competitividad frente a compañías comparables y de mantener coherencia con el incremento salarial promedio de los empleados en el mismo período, así como con la política de retención de empleados clave de la Compañía.

Entre noviembre de 2025 y enero de 2026, la Compañía ha llevado a cabo su tradicional *roadshow* de gobierno corporativo con sus principales accionistas y asesores de voto con el fin de conocer su posicionamiento en relación con nuestras prácticas de Gobierno Corporativo y los asuntos que se prevén someter a la Junta General y en particular, sobre un posible incremento de la retribución fija del Consejero Delegado.

Como resultado de esta ronda de consultas y tras haber recibido una opinión mayoritariamente positiva por parte de los accionistas, el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión de 18 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, un incremento adicional del 10% en la retribución fija en 2026, con el fin de culminar la revisión de su retribución, alcanzando un total acumulado del 33% desde 2014 y quedando fijada para 2026 en un

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

importe de 1.597 miles de euros. Este último paso asegura que la compensación del Consejero Delegado refleja plenamente la excelencia en el liderazgo demostrada durante este período, manteniendo al mismo tiempo la alineación con los referentes de mercado y con el incremento salarial promedio de los empleados entre 2014 y 2026 (que continúa siendo superior al del Consejero Delegado). Con esta actualización, se cumple el objetivo de situar la retribución del Consejero Delegado de Repsol en niveles competitivos, por lo que no se espera llevar a cabo nuevos ajustes extraordinarios en su retribución fija durante la vigencia de la actual Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General, salvo que se produzca un cambio relevante y debidamente justificado en las circunstancias actuales.

A. Hitos de desempeño:

Con respecto a los hitos de desempeño del Consejero Delegado, que el Consejo de Administración ha tenido en cuenta, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para acordar el incremento de su retribución fija y que se recogen de manera resumida en el apartado 4.3 anterior, destacan los siguientes:

a) Desempeño estratégico:

Durante su mandato, el Consejero Delegado ha liderado de forma decisiva la ejecución de la hoja de ruta estratégica de transformación de la Compañía aprobada por el Consejo de Administración, consolidando el posicionamiento competitivo, reforzando la capacidad de crecimiento a medio y largo plazo e impulsando el compromiso con la sostenibilidad y la transición energética. La estrategia se ha desplegado con claridad por los negocios, con hitos específicos y medibles.

- En Exploración y Producción, bajo su liderazgo, se ha priorizado valor sobre volumen con foco en activos rentables reduciendo nuestra exposición geográfica a 11 países y avanzando en la descarbonización de nuestros activos, lo que ha permitido que este negocio se convierta en un generador neto de caja para financiar la transformación de la Compañía. En 2025 ha alcanzado una producción neta de 548 Kboe/d (34% crudo y 66% gas) y 1,5 mil millones de boe de reservas probadas. Asimismo, se ha cristalizado el valor del negocio con la entrada de EIG en 2022, con una participación del 25% y una valoración del negocio de 19 mil millones de dólares. Adicionalmente, en 2025 se ha completado la alianza entre Repsol Resources UK y NEO Energy creando una de las mayores productoras de petróleo y gas en la plataforma continental del Reino Unido, lo que permitirá mejorar significativamente la escala operativa, la eficiencia y las perspectivas de crecimiento, al tiempo que reforzará un compromiso de largo plazo para maximizar el valor de los activos; a final de año se ha acordado con Total Energies su incorporación a este proyecto. Por otra parte, se han desarrollado con éxito proyectos estratégicos entre los que destacan Leon-Castile en Golfo de América (inicio de la producción en 2025) y Píkka en Alaska (inicio producción previsto en 2026).
- En el negocio Industrial, el Consejero Delegado ha impulsado mejoras de eficiencia y flexibilidad operativa en refino y química, alcanzándose más de 1 Mbbl/d de capacidad de refino, 1,25 Mt/año de capacidad de producción de combustibles renovables y 4.899 Kt de capacidad petroquímica. Todo ello maximizando la rentabilidad, con nuevas plataformas de negocio y transformando los complejos industriales en hubs multienergéticos, con la entrada en operación de proyectos de descarbonización. Entre ellos, destacan la puesta en funcionamiento en 2024 en Cartagena de la primera planta de combustibles renovables a gran escala en la península ibérica y del primer electrolizador en la refinería de Petronor, con una capacidad para generar 350 t anuales de hidrógeno renovable para uso industrial. A esto se suma la construcción de una segunda planta de combustibles 100% renovables en Puertollano cuya entrada en operación está prevista para 2026 y la decisión final de inversión tomada en 2025 de la Ecoplanta en Tarragona.
- En Cliente, se ha construido una oferta multienergía diferencial para nuestros clientes, aportando un flujo de caja creciente en los últimos años. Se ha reforzado la posición de liderazgo de la Compañía en los negocios tradicionales con la digitalización como palanca. Repsol es el operador eléctrico de mayor expansión en la Península Ibérica, con resultados sobresalientes en clientes de luz y gas (más de 3 millones de clientes y convirtiéndose en el cuarto operador del mercado eléctrico en España). Adicionalmente, la estrategia multienergía ha permitido alcanzar una cartera de más de un millón de clientes de este tipo, incorporando además en la oferta, combustibles renovables y puntos públicos de recarga eléctrica. En 2025, más de 1.500 estaciones en la Península Ibérica han suministrado combustibles Nexa 100% renovable, alcanzando más de 240 millones de litros y posicionándose como la red más relevante de Europa. Adicionalmente, en julio, Repsol fabricó el primer lote de gasolina 100% renovable en Tarragona, hito a nivel mundial, comenzando su despliegue en la red en agosto.
- El negocio de Generación Baja en Carbono se ha consolidado como una plataforma de crecimiento sólida y en expansión, capaz de combinar crecimiento rentable con disciplina financiera. La Compañía ha incrementado de forma notable su capacidad instalada por Repsol hasta alcanzar los 5,9 GW en operación, con un portafolio equilibrado entre solar, eólica e hidráulica y presencia en España, Estados Unidos, Chile e Italia. Este desarrollo se apoya en una política rigurosa de asignación de capital, con rotaciones de activos a valoraciones y rentabilidades atractivas y con una financiación de proyectos para limitar la exposición de capital propio. Se destaca igualmente la cristalización del valor del negocio con la entrada en 2022 de EIP y Crédit Agricole con una participación del 25%.
- En materia de sostenibilidad, además del histórico y pionero compromiso en el sector del Oil & Gas de alcanzar cero emisiones netas en 2050, en 2025 se ha cumplido con el compromiso del 15% de reducción de este indicador de intensidad de carbono (IIC) y las emisiones de CO2 se han recortado en 1,6 kt desde 2021. Adicionalmente se han incorporado métricas ESG en la gestión del desempeño de todos los empleados y todo ello ha acelerado la transformación del modelo de negocio.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

b) Desempeño financiero:

La actuación del Consejero Delegado ha venido acompañada de una ejecución financiera rigurosa, con foco explícito en rentabilidad, generación de caja y disciplina inversora. En los últimos años se ha producido un crecimiento sostenido en resultados que ha permitido una remuneración al accionista competitiva y creciente. Además, la generación de caja y la disciplina en la asignación de capital permiten mantener un perfil financiero equilibrado y sostenible.

Esta evolución ha venido acompañada de mejoras en las calificaciones crediticias de S&P, Moody's y Fitch, que reconocen la robustez del balance.

c) Creación de valor para el accionista (RTA):

Finalmente, en términos de rentabilidad total para el accionista (RTA), una de las métricas incluidas dentro de los programas de incentivo a largo plazo, Repsol se ha situado por encima de la media del sector desde 2019, como se observa en el siguiente gráfico:



Grupo de comparación: BP, Eni, Equinor, Galp, MOL, OMV, Shell, y TotalEnergies.

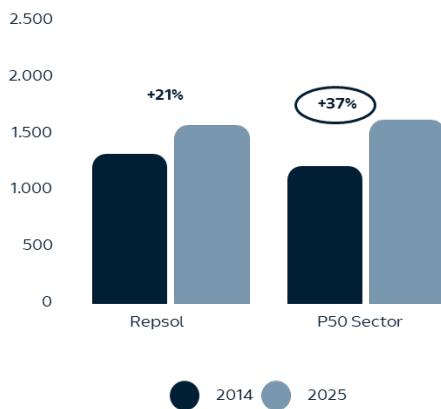
B. Datos de mercado:

Tal y como se recoge en el apartado 4.1 anterior del Informe, la firma especializada en materia de retribución, WTW, ha llevado a cabo un *benchmarking* de la retribución total del Consejero Delegado frente a dos grupos de comparación: el sectorial compuesto por las 11 empresas europeas indicadas del sector Energía & Utilities de Europa¹², y el Ibex 35. Este análisis refleja que en el periodo 2014 a 2025 la retribución, tanto fija como total, del Consejero Delegado de Repsol ha tenido un crecimiento inferior al de posiciones equiparables en el mercado sectorial y en el Ibex 35 según se deduce de los siguientes gráficos, existiendo por tanto recorrido, en ambos mercados, para el posicionamiento objetivo indicado en dicho apartado 4.1:

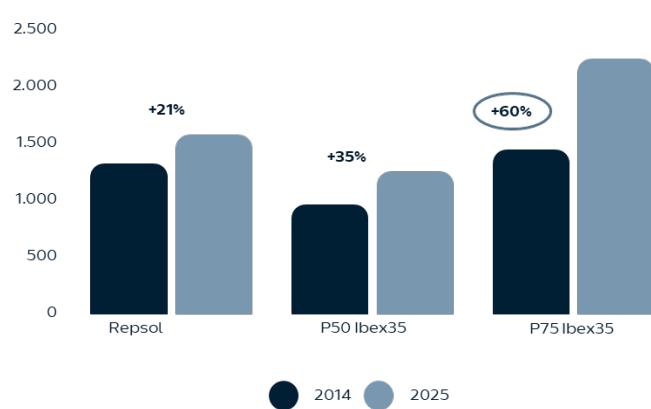
¹² Galp Energy SGPS, S.A.; E.ON SE; EDP, S.A.; National Grid Plc; Centrica Plc; Naturgy Energy Group, S.A.; Veolia Environnement, S.A.; Siemens Energy AG; Moeve, S.A.; Iberdrola, S.A. y RWE AG.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

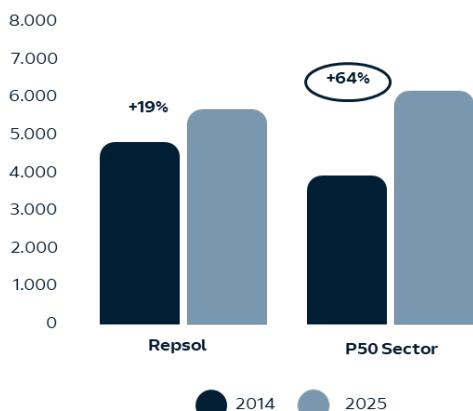
Grupo de comparación sectorial Retribución Fija



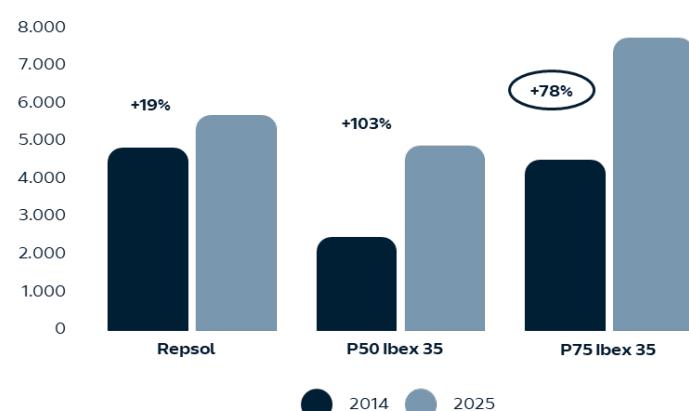
Grupo de comparación Ibex 35 Retribución Fija



Grupo de comparación sectorial Retribución Total Target



Grupo de comparación Ibex 35 Retribución Total Target

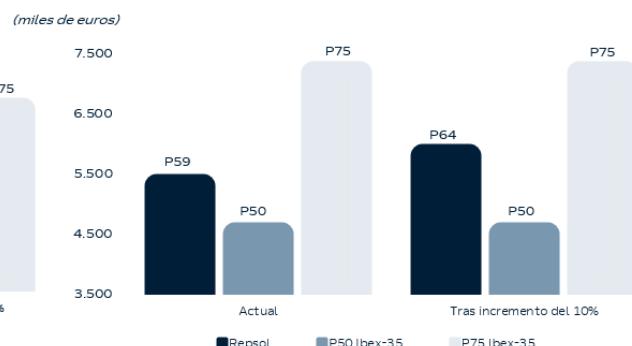


WTW ha llevado a cabo también un análisis comparativo que tiene en cuenta el incremento del 10% de la retribución fija del Consejero Delegado previsto para 2026, del que resulta que el posicionamiento de su retribución total objetivo se mantendría en la mediana del grupo de comparación sectorial de referencia y entre la mediana y el percentil 75 en el grupo de comparación del Ibex 35, todo ello en línea con los valores de dimensión de las compañías que forman parte de ambos grupos y considerando los datos correspondientes a 2025 de los grupos de comparación:

Grupo de comparación sectorial Retribución Total Target



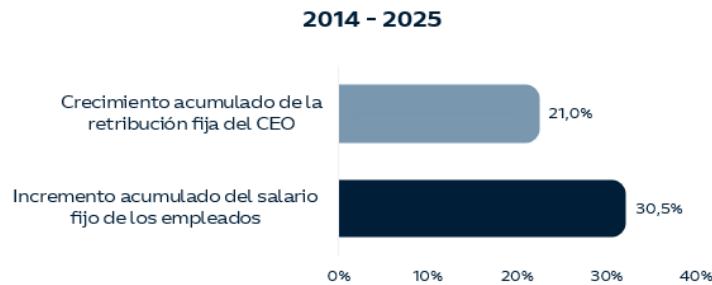
Grupo de comparación Ibex 35 Retribución Total Target



1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

C. Incremento medio salarial del resto de empleados:

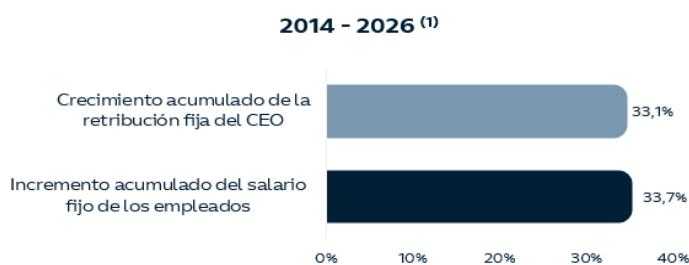
Finalmente, el Consejo de Administración, a propuesta la Comisión de Retribuciones, ha valorado especialmente la evolución de la retribución media de los empleados de Repsol en el periodo 2014-2025. Durante estos años, el salario fijo del conjunto de la plantilla se ha incrementado un promedio de un 31% mientras que el crecimiento acumulado de la retribución fija del Consejero Delegado ha sido del 21%.



Si se analiza la compensación total real percibida por el Consejero Delegado durante el periodo, considerando los distintos grados de consecución del componente variable, la retribución total actual —tras los incrementos de la retribución fija 2024 y 2025—, se ha mantenido moderada, respondiendo a una política de establecimiento y medición de objetivos muy exigentes que compensa parcialmente el incremento acumulado de la Retribución Fija. Así, desde 2017, año en el que se le comenzó a liquidar la retribución variable a largo plazo asociada a su condición de Consejero Delegado desde 2014, la compensación total refleja un incremento limitado del 15%.



Por último, al proyectar el incremento del 10% de la retribución fija del Consejero Delegado previsto para 2026, junto con los incrementos salariales medios estimados para el resto de la plantilla, se constata que el crecimiento acumulado del Consejero Delegado en el periodo 2014-2026, continúa siendo inferior al incremento salarial medio del resto de los empleados de la Compañía.



(1) Incremento salarial de plantilla estimado para 2026

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

5.2.3. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos estratégicos, prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineadas con las prioridades estratégicas de Repsol, a corto y largo plazo, sus necesidades y la situación de negocio.

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 proporcionan la información sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos.

5.2.3.1. Objetivos y métricas establecidas

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual del Consejero Delegado se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad.

En particular, para el ejercicio 2026, el Consejo de Administración ha determinado los siguientes objetivos y pesos para la retribución variable anual del Consejero Delegado:



En relación con los objetivos de descarbonización y sostenibilidad, cabe señalar que la Compañía mantiene un diálogo permanente sobre materias sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG - Environmental, Social and Governance) con sus accionistas y proxy advisors más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su opinión y posicionamiento respecto a estas materias y de explicar las prácticas de la Compañía. Fruto de ese contacto y del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración el 2 de diciembre de 2019 de alinear la Compañía con los objetivos del Acuerdo de París, los objetivos de la retribución variable anual del Consejero Delegado relacionados con la descarbonización y la sostenibilidad representan un 25% de la retribución variable anual y hasta un 40% los de la retribución variable a largo plazo según se indica en el [apartado 5.2.4](#) siguiente.

Cada tipología de objetivos tiene asociada diferentes métricas. A continuación se detallan las métricas, su grado de consecución y el nivel de logro asociado que la Comisión de Retribuciones, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, ha propuesto para el año en curso con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 18 de febrero de 2026¹³.

¹³ 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.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	PESO	MÉTRICA	GRADO DE CONSECUCIÓN			NIVEL DE LOGRO ASOCIADO		
			Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
Desempeño de la Compañía	45 %	15 % Resultado Neto Ajustado	70 %	100 %	≥ 110	50 %	100 %	120 %
		10 % Resultado Neto	70 %	100 %	≥ 110%	50 %	100 %	120 %
		15 % Caja Generada de los negocios	70 %	100 %	≥ 110%	50 %	100 %	120 %
		5 % Programa de Mejora de la Competitividad	80 %	100 %	≥ 110%	50 %	100 %	120 %
Estrategia, operación, crecimiento y valor	30 %	6 % Producción de hidrocarburos	90 %	100 %	≥ 104%	50 %	100 %	120 %
		6 % Ganancia al indicador de Margen de Refino	70 %	100 %	≥ 112%	50 %	100 %	120 %
		3 % Clientes de electricidad y gas	95 %	100 %	≥ 102%	50 %	100 %	120 %
		3 % Clientes Multienergía	94 %	100 %	≥ 102%	50 %	100 %	120 %
		6 % Desempeño de la vertical Generación Baja en Carbono	80 %	100 %	≥ 108%	50 %	100 %	120 %
		6 % Capital Market Day (CMD)	Variación del target price medio Repsol 90% de la variación media del target price de peers	Variación del target price medio Repsol 105% de la variación media del target price de peers	Variación del target price medio Repsol 120% de la variación media del target price de peers	50 %	100 %	120 %
Descarbonización y sostenibilidad	25 %	5 % Capacidad de generación renovable	70 %	100 %	≥ 110%	50 %	100 %	120 %
		5 % Desarrollo de proyectos Low Carbon de Transformación Industrial	A determinar por la Comisión de Retribuciones en función de las evidencias que se aporten			0 %	100 %	120 %
		10 % Indicadores de seguridad, fatalidades e incidentes	0 fatalidades, 0 incidentes "severos" de acuerdo a la normativa interna, ≤ 9 HPIs reales y ≤ 14 incidentes de proceso TIER 1 y 2	0 fatalidades, 0 incidentes "severos" de acuerdo a la normativa interna, 7 HPIs reales y 12 incidentes de proceso TIER 1 y 2	0 fatalidades, 0 incidentes "severos" de acuerdo a la normativa interna, < 7 HPIs reales y < 12 incidentes de proceso TIER 1 y 2	50 %	100 %	120 %
		5 % Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) o 36% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 36% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y liderazgo femenino >36%	50 %	100 %	120 %
Total						100 %	100 %	120 %

Tal y como se ha mostrado en la tabla anterior, 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 se genera derecho a incentivo, y un máximo del 120%, siendo por tanto el grado de consecución global máximo de los objetivos, a determinar por la Comisión de Retribuciones, el 120%.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Adicionalmente a lo anterior, a continuación se incluye una descripción de cada una de las métricas asociadas a la retribución variable anual:

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	MÉTRICA	DESCRIPCIÓN
Desempeño de la Compañía	Resultado Neto Ajustado	<p>El Resultado Neto Ajustado es una Medida Alternativa de Rendimiento que se calcula según se detalla en el Anexo II del Informe de Gestión.</p> <p>El valor objetivo es alcanzar el Resultado Neto Ajustado previsto en el Presupuesto Anual 2026. Se calculará el porcentaje del Resultado Neto Ajustado obtenido en el ejercicio respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.</p>
	Resultado Neto	<p>El valor objetivo es alcanzar el Resultado Neto previsto en el Presupuesto Anual 2026. Se calculará el porcentaje del Resultado Neto obtenido por Repsol respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.</p>
	Caja Generada de los negocios	<p>La Caja Generada de los negocios es una Medida Alternativa de Rendimiento que se calcula según se detalla en el Anexo II del Informe de Gestión.</p> <p>El valor objetivo es alcanzar la Caja Generada de los negocios prevista en el Presupuesto Anual 2026. Se calculará el porcentaje de la Caja Generada de los negocios obtenido por Repsol respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.</p>
	Programa de Mejora de la Competitividad	<p>El valor objetivo es cumplir con los objetivos económicos establecidos en el Programa de Mejora de Competitividad (CIP) de compañía para el año 2026.</p> <p>Se calculará el porcentaje del valor económico obtenido por el CIP en 2026 respecto al valor objetivo y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro.</p>
Estrategia, operación, crecimiento y valor	Indicadores de operación, crecimiento y valor	<p>Cumplimiento de las principales magnitudes operativas y de valor consideradas en el presupuesto Anual 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producción de hidrocarburos: el valor objetivo es alcanzar la producción prevista en el Presupuesto Anual 2026. • Ganancia al Indicador de Margen de Refino en España: el valor objetivo es alcanzar la ganancia al Indicador de Margen previsto en el Presupuesto Anual 2026. • Alcanzar un número de clientes de electricidad y gas: valor objetivo previsto en el Presupuesto Anual 2026. • Alcanzar un número de clientes multienergía: valor objetivo previsto en el Presupuesto Anual 2026. • Desempeño Generación Baja en Carbono: el valor objetivo es alcanzar la Caja Generada de Generación Baja en Carbono prevista en el Presupuesto Anual 2026. <p>Se calculará el grado de consecución de cada uno de los indicadores comparando el valor obtenido con los valores umbral, objetivo y máximo y, en función de ello, se determinará el nivel de logro.</p>
	Definición y presentación al mercado de las proyecciones estratégicas: Capital Market Day (CMD)	<p>Variación del <i>target price</i> medio de Repsol tras el CMD frente a la variación media del <i>target price</i> de una muestra de compañías seleccionadas (Total Energies, Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP y MOL) entre el 9 de marzo -día previo al CMD - y el 30 de marzo de 2026.</p> <p>El valor objetivo es lograr una variación del <i>target price</i> medio Repsol del 105% de la variación media del <i>target price</i> de la muestra de compañías. Para la obtención del Target Price medio se utilizará la función BEST_TARGET_PRICE de la herramienta Bloomberg.</p>
Descarbonización y sostenibilidad	Capacidad de generación renovable	<p>Incrementar la capacidad en operación de generación Wind and Solar instalada por Repsol de acuerdo con lo previsto en el Presupuesto Anual 2026.</p> <p>Se calculará el porcentaje del incremento de capacidad en operación de generación Wind and Solar instalada por Repsol en 2026 respecto al valor del presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.</p>
	Desarrollo de proyectos Low Carbon de Transformación Industrial	<p>Avance en la senda de descarbonización a 2030 fijada por la Compañía a través del avance en proyectos Low Carbon de Transformación Industrial.</p> <p>El grado de consecución lo valorará la Comisión de Retribuciones en base a las evidencias que se aporten.</p>
	Indicadores de seguridad, fatalidades e incidentes	<p>Número de HPIs reales menor o igual a 7 sin que ocurra ninguna fatalidad ni incidente con consecuencias iguales o superiores a "Severo" según la normativa interna y número de incidentes de proceso TIER1 + TIER 2 menor o igual a 12.</p> <p>Los HPIs (Incidente de Alto Potencial) reales de compañía a efectos de este objetivo son los incidentes de seguridad con consecuencias reales iguales o superiores a "Serio" en daños personales (SIF), daños a los activos, impacto al medio ambiente y/o a las partes interesadas de la compañía y los de proceso clasificados como TIER 1 conforme a la normativa interna.</p>
	Talento	<p>Impulsar el talento femenino, generando oportunidades a través de la contratación y el desarrollo. Los valores objetivo son los siguientes: (i) aplicar la paridad en los procesos de contratación externa (balance entre el 40%-60%); y (ii) asegurar el uso de criterios de diversidad inclusiva en todas las etapas de desarrollo profesional para alcanzar un 36% de mujeres en posiciones de liderazgo.⁽¹⁾</p>

⁽¹⁾ Todo ello con pleno respeto de la normativa legal aplicable.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

5.2.3.2. Cálculo de la retribución variable anual

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considera el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos.

En este sentido, 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 Consolidado, el Consejo de Administración, realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación considerando la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre 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.

Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, 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.

5.2.3.3. Importes de referencia y abono

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se define como un porcentaje de la retribución fija.

En 2026 se mantiene la estructura de la retribución variable anual en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones vigente, pudiendo variar el importe a percibir entre un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y un 120% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 120% o superior.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.597 miles de euros en concepto de retribución variable anual, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente. En caso de un escenario de desempeño extraordinario con un sobrecumplimiento global de los objetivos del 120% o superior, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.917 miles de euros.

Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones la retribución variable anual se abonará en metálico.

5.2.4. Retribución Variable a Largo Plazo

5.2.4.1. Características generales y planes vigentes

Repsol tiene instrumentados varios planes de retribución variable a largo plazo (el "ILP" o el "Programa de Incentivo a Largo Plazo") 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:

Estructurados en **ciclos solapados de 4 años**.

Sus objetivos están vinculados a la **maximización del valor** de la Compañía, el **desempeño de los negocios** de Repsol y la **sostenibilidad**.

Ligados al **cumplimiento de objetivos y compromisos** formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.

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.

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

Del mismo modo que para la retribución variable anual, en los ILP, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se generará derecho a incentivo, y un nivel máximo fijado en el 120%, si bien el grado de consecución global de los objetivos no podrá ser superior al 100%.

En cuanto al cálculo de los ILP, 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 Consolidado, el Consejo de Administración realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado de cada uno de los objetivos y del plan en su conjunto. La información sobre las métricas se proporciona por las áreas Financiera y de

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Personas y Organización, extrayéndose en lo necesario de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Consolidado, 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 corresponden en función de las escalas de logro establecidas también se considera el desempeño personal del beneficiario.

En el caso de que durante la vigencia del Programa de Incentivo a Largo Plazo correspondiente se produzcan hechos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados, el Consejo de Administración podrá realizar los ajustes y homogeneizaciones que correspondan con el fin de garantizar que el nivel de cumplimiento de los objetivos guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios.

La Compañía implantó en 2020 un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo, alineado con la normativa, las recomendaciones de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado, cuya principal diferencia con respecto a los Programas anteriores consiste en la asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo, y no solo como parte de su liquidación. En el caso del Consejero Delegado, tras la aprobación por la Junta General de Accionistas de 2025 de la nueva Política de Remuneraciones, la asignación del incentivo, a partir del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028, se realiza íntegramente en *performance shares*.

La Junta General de Accionistas de 2022 aprobó tres nuevos ciclos de este Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2023-2026 (Cuarto Ciclo), 2024-2027 (Quinto Ciclo) y 2025-2028 (Sexto Ciclo). Asimismo, la Junta General de Accionistas de 2025 aprobó tres nuevos ciclos de este Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2026-2029 (Séptimo Ciclo), 2027-2030 (Octavo Ciclo) y 2028-2031 (Noveno Ciclo).

Por tanto, en 2026 los Programas de Incentivo a Largo Plazo en los que el Consejero Delegado participa y que estarán vigentes son los siguientes:

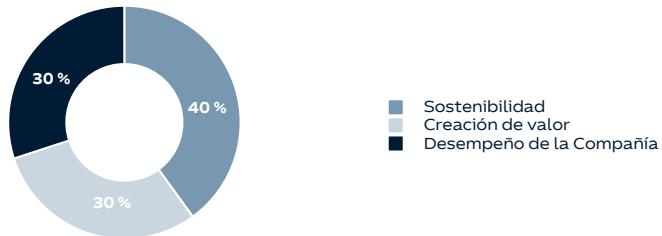
PLAN	VALOR MÁXIMO EN METÁLICO EN MILES DE EUROS	NÚMERO MÁXIMO DE PERFORMANCE SHARES CONCEDIDAS	% DE LA RETRIBUCIÓN FIJA
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2026-2029 con asignación 100% en <i>performance shares</i>	0	119.400	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028 con asignación 100% en <i>performance shares</i>	0	152.058	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2024-2027 con asignación 50% en <i>performance shares</i> y 50% en metálico	792	58.758	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2023-2026 con asignación 50% en <i>performance shares</i> y 50% en metálico	720	48.722	120 %

5.2.4.2. Programa de Incentivo a Largo Plazo 2026-2029

5.2.4.2.1. Objetivos y métricas establecidas

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, la retribución variable a largo plazo está ligada a la consecución de objetivos a medio/largo plazo y a la retención de las personas clave, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Compañía en el largo plazo.

En particular, para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2026-2029, en el que participa el Consejero Delegado, los objetivos establecidos y sus pesos son los siguientes:



En relación con el objetivo de sostenibilidad, la vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado a objetivos dirigidos a la progresiva descarbonización de Repsol, muestra el fuerte compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y su liderazgo en la transición energética, con el fin de alcanzar el objetivo de las cero emisiones netas en el año 2050.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Cada tipología de objetivos tiene asociada diferentes métricas para su medición. A estos efectos, la Comisión de Retribuciones, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, ha propuesto para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2026-2029, y que el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 18 de febrero de 2026, las métricas, el grado de consecución, y el nivel de logro asociado relacionado con el objetivo de creación de valor.

El resto de métricas e indicadores relacionados con los objetivos de sostenibilidad y desempeño financiero de la Compañía se definirán en su totalidad en los próximos meses, una vez se celebre el Capital Market Day (CMD) el 10 de marzo de 2026, y serán difundidos a través de la página web de Repsol y del Informe de Remuneraciones correspondiente a 2026.

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	PESO	MÉTRICA	GRADO DE CONSECUCIÓN			NIVEL DE LOGRO ASOCIADO		
			Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
Sostenibilidad	40 %	Indicadores relacionados con el compromiso de reducción de la intensidad energética pendientes de definición tras el Capital Market Day (CMD)						
Creación de valor	30 %	Tasa de retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables	Posición 5 ^a	Posición 3 ^a o 4 ^a	Posición 1 ^a o 2 ^a	75 %	100 %	120 %
Desempeño de la Compañía	30 %	Pendiente de definición tras el Capital Market Day (CMD)						

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se genera derecho a incentivo y un nivel máximo fijado en el 120%, si bien el grado de consecución global de los objetivos no podrá ser superior al 100%.

La métrica del TSR consiste en alcanzar una tasa de retorno total al accionista superior a la de las siguientes empresas cotizadas internacionales del sector: BP, Eni, Equinor, Galp, MOL, OMV, Shell y TotalEnergies.

La TSR es la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor inicial de una inversión en acciones ordinarias de Repsol y el valor final de esa misma inversión en el periodo considerado, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares brutos percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y la cotización al cierre de dicha fecha.

Para la obtención de los valores de TSR se utilizará la función CUMULATIVE_TOT_RETURN_GROSS_DVDS de la herramienta Bloomberg, tomando como referencia el valor medio del mes de diciembre de cada año.

El grado de cumplimiento del objetivo dependerá de la posición relativa de Repsol respecto a la muestra seleccionada y será la media lineal del grado de cumplimiento obtenido en cada año del periodo, el cual se determinará de la siguiente forma. En caso de que la posición alcanzada por Repsol se sitúe por debajo de la mediana, el grado de consecución del objetivo será cero.

Valor	Grado de cumplimiento
1º y 2º	120 %
3º y 4º	100 %
5º	75 %
Mayor o igual a 6º	0 %

5.2.4.2.2. Instrumentación y cálculo de la retribución variable a largo plazo

El importe de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado se define como un porcentaje de la retribución fija.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, 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 (performance

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

shares)¹⁴.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2026-2029 es el 120% de su retribución fija, equivalente a 119.400 *performance shares* de Repsol¹⁵.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2026-2029, la Comisión de Retribuciones realizará en el primer cuatrimestre del ejercicio 2030 una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de sus objetivos y del ILP en su conjunto, y propondrá el número de acciones que correspondan en función de las escalas de logro establecidas, pudiendo variar entre un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y 119.400 acciones de Repsol, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100% o superior.

5.2.4.2.3. Transmisión y cobertura de las acciones

El Consejero Delegado no podrá transmitir las acciones de la Sociedad que se le 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 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, tres veces su retribución fija anual. Tampoco podrá realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

5.2.4.2.4. Inversión en acciones

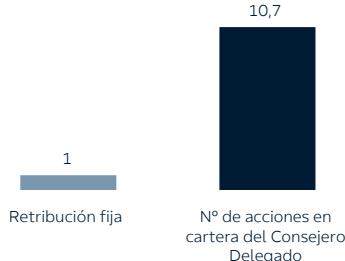
Las acciones que se entreguen en su caso al Consejero Delegado en virtud de este plan de retribución variable a largo plazo podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de Acciones descrito en el apartado siguiente.

5.2.5. Política de tenencia permanente de acciones

Mientras permanezca desempeñando su cargo, el Consejero Delegado deberá conservar la titularidad de las acciones de la Sociedad que tuviera en cartera, así como la de aquellas otras acciones que le 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 ILPs hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a tres 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.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 934.917 acciones de Repsol, que representan más de diez veces su retribución fija anual.



5.2.6. 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 beneficiarios, entre los que se encuentran el Consejero Delegado y otros empleados de alto potencial, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los de los accionistas y de la Compañía.

El Plan de Compra de Acciones (cuyos primeros trece ciclos ya fueron aprobados por la Junta General de Accionistas en 2011, 2016 y 2020 y, los últimos tres, en la de 2023) permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que si mantienen dichas acciones durante un periodo de tres años, permanecen en el Grupo y se cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

Para simplificar su instrumentación, solo pueden participar en el Plan de Compra de Acciones los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo —al coincidir el colectivo de miembros del personal a los que se dirigen ambos

¹⁴ Para el resto de beneficiarios del ILP, la proporción es del 70% en metálico y el 30% en *performance shares*, excepto en el caso de los restantes miembros del Comité Ejecutivo para quienes la proporción es del 50% en efectivo y 50% en *performance shares*.

¹⁵ El número de 119.400 *performance shares* resulta de dividir 1.917 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 16,0523 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026. Cada *performance share* da derecho a percibir, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, una acción de Repsol, de forma que el valor de referencia calculado en la fecha de concesión podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

programas—, y el importe máximo a invertir será el 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo que corresponda percibir a cada beneficiario con arreglo a tales programas. La inversión deberá efectuarse una vez abonado el Programa de Incentivo a Largo Plazo que corresponda y nunca más tarde del 30 de junio de cada año natural.

En el caso de la Alta Dirección (Consejero Delegado y resto de miembros del Comité Ejecutivo) se establece un requisito adicional de desempeño para la entrega de las acciones adicionales, consistente 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 entrega de las acciones, igual o superior al 75%.

Durante el ejercicio 2026 se encuentran vigentes los Ciclos Decimotercero (2023-2026), Decimocuarto (2024-2027) y Decimoquinto (2025-2028) del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo y está prevista la puesta en marcha del Decimosexto Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2026-2029).

En particular, durante 2026 está prevista la finalización del Decimotercer Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2023-2026), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado.

5.2.7. Control de la retribución variable

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y largo plazo, si por circunstancias sobrevenidas se determina que su devengo responde a informaciones o datos inexactos o erróneos.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones puede reclamar el reembolso ("clawback") de los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado (i) cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas, o (ii) cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta posibilidad de reclamación por parte de la Comisión de Retribuciones no tiene establecida una 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 las acciones adicionales queda condicionado a que no concurra durante el período anterior a cada una de las entregas, a juicio del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Retribuciones, la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del Programa de Incentivo a Largo Plazo del que traiga causa el ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

5.2.8. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del plan de previsión de Directivos del Grupo, sistema de previsión social de aportación definida (el **"Plan de Previsión de Directivos del Grupo"**). Según la fórmula prevista en su reglamento, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su retribución fija. Las contingencias cubiertas en el Plan de Previsión de Directivos del Grupo 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 de Directivos del Grupo 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.
- 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 Compañía realiza mensualmente una aportación, cuyo límite máximo es de ocho miles de 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 su pago al Consejero Delegado por el cese en sus funciones ejecutivas o como administrador de la Sociedad. No obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, 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 5.2.10 del presente Informe.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Durante el ejercicio 2026 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 327 miles de euros.

5.2.9. Otras percepciones

El Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, un seguro de vida e invalidez y un seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe de estas percepciones en 2026 estará en línea con el abonado en 2025 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en tanto que a la fecha de elaboración del presente Informe dicha cuantía no está disponible.

La Política de Remuneraciones no prevé la concesión por parte de la Sociedad de anticipos, créditos o garantías al Consejero Delegado.

5.2.10. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, con pleno respeto de los Estatutos Sociales y de la Política de Remuneraciones.

A estos efectos, las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

- **Duración y preaviso:** el contrato suscrito con el Consejero Delegado tiene una duración indefinida y en el mismo no se prevé ningún plazo de preaviso por parte de Repsol para su terminación.
- **Pacto de no competencia:** el contrato establece un compromiso de no competencia en empresas y actividades análogas durante su vigencia y durante un año tras su extinción.
- **Indemnización:** 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 obligación de 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 retribución del pacto de no competencia.

5.3. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales persigue retribuirles de forma suficiente y adecuada por su dedicación, cualificación y responsabilidades, pero sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio. Además, dicha retribución es acorde con las recomendaciones de los organismos supervisores, así como con las prácticas y las tendencias de mercado en materia de retribuciones, considerando para ello otros grupos empresariales cotizados de similar tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos.

Esta remuneración está formada exclusivamente por conceptos de carácter fijo y no contempla sistemas de retribución variable ni sistemas de previsión social.

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil colectiva que cubre a los Consejeros, directivos y aquellos otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

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, dispensarles de esta obligación o acortar su duración. No obstante, no se prevé el pago de ningún tipo de compensación adicional a los Consejeros por esta obligación de no competencia.

5.3.1. Límite máximo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, tienen derecho a percibir una asignación anual fija, que no podrá exceder de la cantidad aprobada a tal efecto por la Junta General de Accionistas, directamente o en la Política de Remuneraciones.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros establece un límite máximo a estos efectos de 8,5 millones de euros, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración.

Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a Comisiones, los cargos desempeñados dentro del Consejo y las demás circunstancias objetivas que

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

considere relevantes.

5.3.2. Cálculo de la retribución

El cálculo de la retribución fija por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada de los Consejeros, salvo la relativa al Presidente del Consejo de Administración, se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo o a las diferentes Comisiones o por el desempeño de responsabilidades específicas. Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para los Consejeros.

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. En este sentido, para el ejercicio 2026, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 18 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2025, esto es en 88.297,11 euros brutos anuales. De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 únicamente en un 2,5%.

El Consejo ha acordado igualmente retribuir de manera específica el desempeño de las funciones del Consejero Independiente Coordinador con la asignación de 0,25 puntos, lo que equivale a un importe de 22.074,28 euros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2026 es la siguiente:

Órgano	Puntos
Consejo de Administración	2
Comisión Delegada	2
Comisión de Auditoría y Control	1
Comisión de Nombramientos	0,25
Comisión de Retribuciones	0,25
Comisión de Sostenibilidad	0,5
Consejero Independiente Coordinador	0,25

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

Además de las retribuciones anteriormente descritas, los Consejeros percibirán la remuneración que les corresponda por pertenecer a los órganos de administración de sociedades participadas por Repsol. Esta remuneración podrá ser satisfecha por las sociedades participadas y/o por la Compañía 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.

5.4. Respeto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas el 30 de mayo de 2025 y refleja el papel relevante y de elevada actividad institucional e involucración del Presidente, así como los demás criterios anteriormente mencionados de dicha Política. La remuneración del Presidente del Consejo está formada exclusivamente por conceptos fijos, y su importe, en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones de sociedades del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas, asciende a 1.250 miles de euros anuales. Esta cantidad refleja la reducción del 50%, acordada por la Junta General en 2023 a propuesta del propio Presidente, con respecto a la cantidad previa aprobada por la Junta General en 2019 y 2021.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen el 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). El importe de estas percepciones en 2026 estará en línea con el abonado en 2025 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en tanto a la fecha de elaboración del presente Informe dicha cuantía no está disponible. Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente del Consejo de Administración están recogidas en sus condiciones contractuales, aplicables desde el 1 de mayo de 2015, en las que se contempla un compromiso de no competencia postcontractual de un año, si bien ya no percibirá compensación económica alguna por terminación de su contrato.

6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

6.1. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

El Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones han aplicado la vigente Política de Remuneraciones siguiendo de forma precisa los principios que esta establece.

El proceso seguido para determinar las retribuciones individuales de los Consejeros en el ejercicio 2025 se ha realizado conforme a ella, sin que se haya producido durante el mismo desviación alguna de su procedimiento de aplicación ni se hayan sobrepasado los límites vigentes.

6.2. Respeto al Consejero Delegado

Durante el ejercicio 2025 el Consejo de Administración ha contado con un único consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, cuyo contrato no ha sufrido modificación alguna durante el mencionado ejercicio.

En aplicación de la Política de Remuneraciones, la retribución del Consejero Delegado en 2025 ha estado compuesta por los elementos retributivos que se describen a continuación.

6.2.1. Retribución Fija

El Consejero Delegado ha percibido una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Su importe total correspondiente al ejercicio 2025 ha ascendido a la siguiente cuantía:

Retribución fija en 2025 en miles de euros	
Josu Jon Imaz	1.452

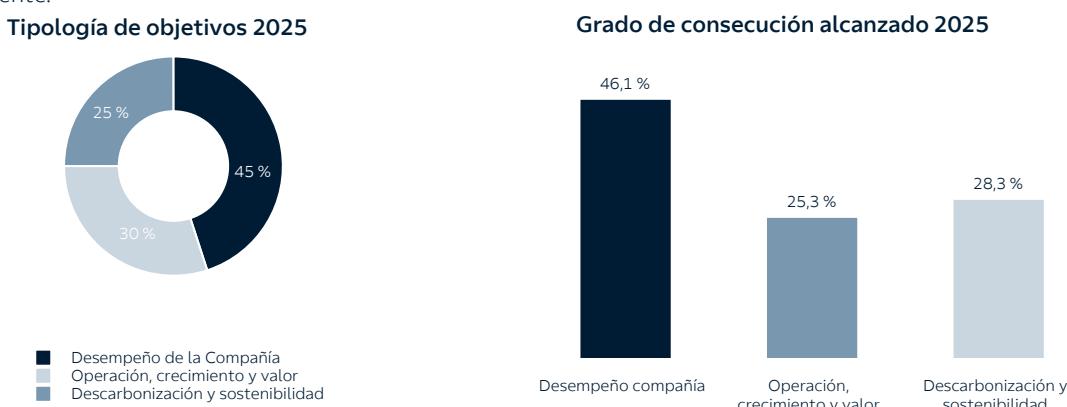
6.2.2. Retribución Variable Anual

El Consejero Delegado ha devengado en 2025 una retribución variable anual para recompensar su aportación individual a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, para cuya determinación se ha seguido el esquema detallado en el apartado 5.2.3 anterior.

6.2.2.1. Objetivos y métricas

Tal y como se ha descrito anteriormente, la retribución variable anual del Consejero Delegado se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, de creación de valor y de sostenibilidad en la proporción que se detalla a continuación.

En particular, en el ejercicio 2025 el peso de cada una de las tipologías de objetivos y su grado de consecución alcanzado ha sido el siguiente:



Para un mayor detalle, se presentan a continuación las métricas fijadas junto con su peso, el valor objetivo y el valor alcanzado, así como el grado de consecución y el nivel de logro alcanzado de la retribución variable anual en el ejercicio 2025.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO ⁽²⁾	GRADO DE CONSECUCIÓN			GRADO DE CONSECUCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCIÓN GLOBAL	
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo			
Desempeño de la Compañía	45 %	15 %	Resultado Ajustado	2.714 M€	2.878 M€	70 %	100 %	≥110%	106 %	50 %	100 %	120 %	112 %	16,8 %
		10 %	Resultado neto	2.030 M€	1.899 M€	70 %	100 %	≥110%	94%	50 %	100 %	120 %	89%	8,9%
		15 %	Flujo de Caja de las Operaciones	6.265 M€	6.100 M€	70 %	100 %	≥110%	97 %	50 %	100 %	120 %	96 %	14,3 %
		5 %	Programa de Mejora de la Competitividad	600 M€	851 M€	75 %	100 %	≥110%	158 %	50 %	100 %	120 %	120 %	6,0 %
Operación, crecimiento y valor	30 %	6 %	Producción de hidrocarburos	548 kboe/d	548 kboe/d	90 %	100 %	≥104%	100 %	50 %	100 %	120 %	100 %	6,0 %
		6 %	Ganancia al indicador de Margen de Refino	1,5 \$/bbl	0,3 \$/bbl	70 %	100 %	≥112%	23 %	50 %	100 %	120 %	— %	— %
		3 %	Clientes de electricidad y gas	2,8 M clientes E&G	3,04 M clientes E&G	95 %	100 %	≥102%	109 %	50 %	100 %	120 %	120 %	3,6 %
		3 %	Cuota carburantes automoción Iberia	33% cuota carburantes automoción Iberia	32,7% cuota carburantes automoción Iberia	95 %	100 %	≥102%	99 %	50 %	100 %	120 %	91%	2,7 %
		6 %	EBITDA de Generación Baja en Carbono	217 M€	214 M€	80 %	100 %	≥108%	98%	50 %	100 %	120 %	96%	5,8 %
		6 %	Programa digital	500 M€	557 M€	80 %	100 %	≥108%	111 %	50 %	100 %	120 %	120 %	7,2 %

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO ⁽²⁾	GRADO DE CONSECUCIÓN			GRADO DE CONSECUCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCIÓN GLOBAL	
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo			
Descarbonización y sostenibilidad	25 %	5 %	Capacidad instalada de generación renovable	Incremento de la capacidad instalada de generación Wind & Solar: 2.163 MW	Incremento de la capacidad instalada: 2.203 MW	70 %	100 %	≥110%	102 %	50 %	100 %	120 %	104 %	5,2 %
		5 %	Desarrollo de otras plataformas Low Carbon	Valoración por la Comisión de Retribuciones					120% ⁽⁴⁾	0 %	100 %	120 %	120 %	6 %
		5 %	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono (IIC)	15% reducción IIC	15,1% reducción IIC	90 %	100 %	≥105%	101%	50 %	100 %	120 %	103%	5,1%
		5 %	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	Nº de HPIs reales ≤ 9 sin que ocurra ninguna fatalidad ni incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio" según la normativa interna ⁽³⁾	7 HPIs reales en 2025, 0 fatalidades y 0 incidentes superiores a "muy serio".	0 fatalidades, 0 incidentes superiores a "muy serio" y 11 HPIs reales	0 fatalidades, 0 incidentes superiores a "muy serio" y 9 HPIs reales	0 fatalidades, 0 incidentes superiores a "muy serio" y < 9 HPIs reales	120%	50 %	100 %	120 %	120 %	6,0%
		5 %	Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino	(i) Aplicar la paridad en los procesos de contratación externa para el colectivo vinculado al modelo de progresión profesional y asimilados, manteniendo un balance entre el 40%-60%; y (ii) Asegurar el uso de criterios de diversidad inclusiva en todas las etapas de desarrollo profesional para alcanzar un 35% de mujeres en posiciones de liderazgo ⁽¹⁾	Paridad en la contratación externa 48,5%/54,2% y liderazgo femenino 35,3%	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 35% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 35% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y liderazgo femenino >35%	120 %	50 %	100 %	120 %	120 %	6,0 %
GRADO DE CONSECUCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO)										99,7%				

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

- (1) Todo ello con pleno respeto de la normativa legal aplicable.
- (2) Valor alcanzado calculado de acuerdo al modelo de reporting de la compañía vigente en el momento de definición del valor objetivo (con el que se aprobó el Presupuesto Anual 2025 de la compañía). En el cuarto trimestre de 2025 el Grupo ha modificado su modelo de reporting de información financiera por segmentos de negocio, de acuerdo a lo indicado en la nota 4 - Segmentos de Negocio - de los estados financieros consolidados del ejercicio 2025.
- La información del ejercicio 2025 bajo el modelo de reporting vigente en la fijación de los objetivos está disponible, como referencia de transición para el ejercicio completo 2025, en la web de Repsol en el apartado de Medidas Alternativas de Rendimiento de la información económica y financiera (<https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/informacion-economica-financiera/medidas-alternativas-de-rendimiento/index.cshtml#accordion-90050dbc34-item-fb6627569a>).
- (3) Los HPIs (*Incidente de Alto Potencial*) reales de compañía a efectos de este objetivo son los incidentes de seguridad con consecuencias reales serias o superiores a serias en daños personales (SIF), impacto al medio ambiente y/o a la reputación de la compañía y los de proceso clasificados como TIER 1.
- (4) Desarrollo de plataformas *Low Carbon*: la valoración del objetivo de Desarrollo de plataformas *Low Carbon* se ha realizado teniendo en cuenta el avance, según lo previsto en el Presupuesto Anual, de las iniciativas vinculadas al desarrollo de las plataformas bajas en carbono. Además, es especialmente destacable en 2025 la obtención de subvenciones, por más de 300 millones de euros, a los electrolizadores de Cartagena y Bilbao, asegurando que la transición en curso se ejecuta de forma rentable para el Grupo.
- En el ámbito de generación renovable, durante 2025 se ha avanzado en el desarrollo de proyectos en EE.UU. Italia y Chile, así como en el desarrollo de hibridaciones de los activos renovables en operación en España.
- En Estados Unidos se ha iniciado la construcción de la planta solar Pecan Prairie (595 MW) en Texas, se ha completado el ramp-up de Outpost y se han puesto en operación 692 MW del proyecto Pinnington.
 - Se ha participado en una subasta de PPA en Cerignola y Vizzini en Italia.
 - En España se ha inaugurado el primer proyecto de hibridación solar, que añade 82 MW solares al parque eólico Delta I en Aragón.
 - En Chile, se ha puesto en marcha el proyecto eólico Antofagasta Fase 1 (364 MW).
- Además, se obtuvo una ampliación de 50 años en la concesión para Aguayo I, y se recibió autorización en régimen de autoconsumo en el ciclo combinado de Escatrón para 400MW, para su futura hibridación con renovables.
- Adicionalmente, se han llevado a cabo operaciones relevantes de rotación de activos.
- Venta del 49% de participación de una cartera de 300MW eólicos y 100MW solares en España, por importe de 114 millones de euros.
 - Venta a Stonepeak en Estados Unidos de un 46,3% de participación de un portafolio solar de 777 MW, por importe de 340 millones de dólares, incluyéndose el parque solar de Frye y el complejo solar y de almacenamiento Jicarillas.
 - Venta de un 43,8% de participación del proyecto solar Outpost de 629 MW, por un importe de 252,5 millones de dólares.
- En cuanto a los negocios industriales, a lo largo del ejercicio se han materializado nuevas capacidades para la producción de combustibles avanzados mediante proyectos de desarrollo propio y alianzas, reforzando la posición industrial del Grupo ante la transición energética.
- En particular, se ha completado el cambio de reactor de la planta de Cartagena para consolidar la producción de HVO y preparar la producción de SAF en 2026, y se ha avanzado de forma relevante en la construcción de la nueva planta de combustibles renovables de Puertollano, que transformará las unidades existentes y permitirá alcanzar una capacidad de producción de 200 kt/año de HVO. Asimismo, ha continuado el desarrollo del proyecto Ecoplanta en Tarragona, referencia internacional en valorización de residuos urbanos, y se han articulado alianzas estratégicas como el acuerdo con Norwegian Cruise Holdings para el suministro de combustibles renovables y metanol producido a partir de residuos. Y en biometano, se han producido el primer suministro en España de bio-GNL.
- En hidrógeno renovable, 2025 ha sido un año especialmente destacado gracias a la obtención de más de 300 M€ en subvenciones para los grandes electrolizadores de Cartagena y Bilbao, reconocidos como Proyectos Importantes de Interés Común Europeo (IPCEI). También se ha avanzado en proyectos de electrolizadores a menor escala.
- Por otro lado, se ha progresado en la construcción de la planta demo de combustibles sintéticos y se ha iniciado el montaje de la planta de ecoáridos, en el puerto de Bilbao. Y Repsol ha sido pionera en 2025 en la producción de gasolina 100% renovable a escala industrial en el complejo de Tarragona.
- El ejercicio también ha estado marcado por el avance en otros grandes proyectos de descarbonización como la ampliación de Sines en Portugal, que incluye dos nuevas plantas y la finalización del montaje del proyecto de polietileno de Ultra Alto Peso Molecular (UHMW), cuyas puestas en marcha están previstas para 2026.
- Finalmente, en el ámbito de los negocios cliente, 2025 ha sido un año marcado por el crecimiento en multienergía, combustibles renovables y movilidad eléctrica. La cartera de clientes de electricidad y gas ha superado los 3 millones, se han desplegado nuevas funcionalidades en Waylet y se ha fortalecido el posicionamiento multienergético mediante acuerdos comerciales. En combustibles renovables se han superado las 1.500 estaciones de servicio con combustible NEXA 100% renovable en Iberia y 248 millones de litros vendidos - despliegue galardonado internacionalmente en los premios Platts en la categoría "Excelencia en Energía" y se han lanzado nuevos productos como Gasolina NEXA95, Gasóleo B NEXA para el sector agropecuario, Gas natural Comprimido (GNC) y Gas natural Licuado (GNL) NEXA 100% renovables. En movilidad eléctrica, el año ha finalizado con más de 3.600 puntos de recarga públicos instalados en España y Portugal y se han llegado a acuerdos de infraestructura de recarga y de interoperabilidad con operadores de referencia. Además, se han firmado nuevos acuerdos con fabricantes de automoción para promover la movilidad sostenible.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos de la retribución variable anual para el ejercicio 2025 ha sido de un 99,7%.

6.2.2.2. Importe de la retribución y abono

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 18 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2025, que se corresponde con un grado de consecución de dicha retribución del 99,7%, equivalente a un 99,7% de su retribución fija en 2025.

Retribución variable anual 2025 en miles de euros	
Josu Jon Imaz	1.448

La retribución variable anual del Consejero Delegado se ha liquidado íntegramente en metálico en línea con la habilitación prevista en la Política de Remuneraciones.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control de los descritos en el apartado 5.2.7 de este Informe sobre la retribución variable anual del Consejero Delegado.

6.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El Consejero Delegado ha devengado en 2025 una retribución variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo como consecuencia de la finalización del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025.

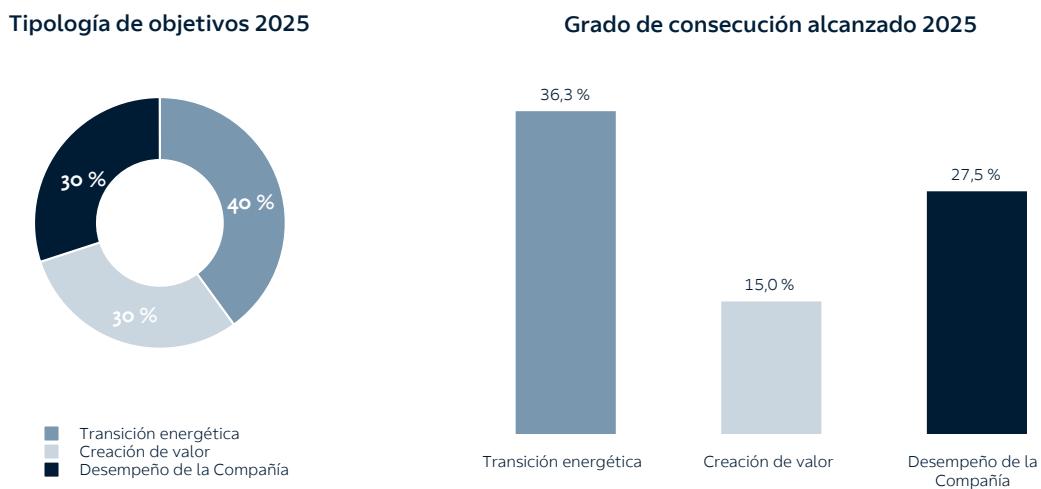
Los objetivos para el año 2025 del Programa ILP 2022-2025 fueron ajustados tras la aprobación de la Actualización Estratégica 2024-2027 el 21 de febrero de 2024, según se recogió en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2023.

Para su determinación se ha seguido el esquema detallado en el apartado 5.2.4 anterior.

6.2.3.1. Objetivos y métricas

La retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado devengada se encuentra ligada a la consecución de objetivos que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad a largo Plazo.

En particular, en el ejercicio 2025 el peso de cada una de las tipologías de objetivos y su grado de consecución alcanzado ha sido el siguiente:



Para un mayor detalle, se presentan a continuación las métricas fijadas junto con su peso, el valor objetivo y el valor alcanzado, así como el grado de consecución y el nivel de logro alcanzado de la retribución variable a largo plazo:

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO ⁽¹⁾	GRADO DE CONSECUCIÓN			GRADO DE CONSECUCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCIÓN GLOBAL
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo		
Transición energética	40 %	25% Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC)	15%	15,1%	80 %	100 %	> 100%	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	25,0 %
		10 % Capacidad de generación renovable (GW)	6 GW	5,9 GW	70 %	100 %	> 100%	75 %	25 %	100 %	100 %	75 %	7,5 %
		5% Capacidad de producción disponible de combustibles renovables (mta)	2,48 Mta	2,43 Mta	70 %	100 %	> 100%	75 %	25 %	100 %	100 %	75 %	3,8 %
Creación de valor	30 %	30 % Tasa de Retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables	Alcanzar la posición 1 ^a o 2 ^a en TSR frente a una muestra de 8 compañías de comparación seleccionadas	Repsol se sitúa en las siguientes posiciones a lo largo del periodo: 2022: 2 ^a ; 2023: 9 ^a ; 2024: 9 ^a y 2025: 2 ^a	Posición 5 ^a	Posición 1 ^a o 2 ^a	Posición 1 ^a o 2 ^a	50% Media lineal del grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2022: 100%; 2023: 0%; 2024: 0%; 2025: 100%	25 %	100 %	100 %	50,0 %	15,0 %
Desempeño de la Compañía	30 %	15% Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol (M€)	5.205 M€	8.309 M€	70 %	100 %	> 100%	100 %	25 %	100 %	100 %	100 %	15,0 %
		5% Breakeven Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción a precios de gas preestablecidos (\$/bbl)	<40 \$/bbl	El FCF Breakeven E&P a los precios de gas del presupuesto ha sido inferior al objetivo en el periodo de medición	110 %	100 %	<100%	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	5,0 %
		5% Margen integrado de refino y marketing vs empresas comparables	Alcanzar la posición 1 ^a o 2 ^a en Margen Integrado de R&M frente a una muestra de 9 compañías de comparación europeas	Repsol se sitúa en 3 ^a posición en el periodo de medición	Posición 5 ^a	Posición 1 ^a o 2 ^a	Posición 1 ^a o 2 ^a	75 %	25 %	100 %	100 %	75 %	3,8 %
		5% Resultado ajustado (M€)	6.716 M€	6.205 M€	70 %	100 %	> 100%	75 %	25 %	100 %	100 %	75 %	3,8 %
GRADO DE CONSECUCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO) <=100										78,8			

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

⁽¹⁾ Valor alcanzado calculado de acuerdo al modelo de reporting de la compañía vigente en el momento de definición del valor objetivo (con el que se aprobó el Presupuesto Anual 2025 de la compañía). En el cuarto trimestre de 2025 el Grupo ha modificado su modelo de reporting de información financiera por segmentos de negocio, de acuerdo a lo indicado en la nota 4 - Segmentos de Negocio - de los estados financieros consolidados del ejercicio 2025.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos para el ejercicio 2025 ha sido de un 78,8%.

Los grados de consecución de los objetivos y de cumplimiento global del programa han sido calculados por la Comisión de Retribuciones, mediante fórmula matemática, conforme a la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos y los valores objetivos definidos inicialmente.

Igualmente, con el fin de garantizar que dicho grado de cumplimiento guarda relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, en la determinación de la consecución de los objetivos de carácter cuantitativo se han eliminado los efectos económicos derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Adicionalmente, para determinar la cuantía de la retribución variable a largo plazo que corresponde al Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal durante la vigencia del Programa.

6.2.3.2. Importe de la retribución y abono

Atendiendo al grado de cumplimiento de las métricas desarrollado en el apartado anterior que ha ascendido al 78,8% y a la media alcanzada por el Consejero Delegado en la evaluación de su desempeño individual a lo largo de toda la duración del programa ILP, que ha sido del 91,3%, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del 18 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025: 518 miles de euros y 48.968 acciones brutas.

Retribución variable a largo plazo 2025	Metálico (en miles de euros)	Acciones
Josu Jon Imaz	518	48.968

El importe final del ILP 2022-2025 se ha determinado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo total a pagar} = \text{Incentivo en metálico a pagar} + \text{Incentivo en acciones a pagar}$$

Donde el Incentivo en metálico a pagar se determina como el producto del (i) importe del incentivo en metálico concedido por (ii) el Grado de Consecución global de sus objetivos ("GCO") expresado como porcentaje y (iii) la media alcanzada en la evaluación de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición de cada programa ("D"):

$$\text{Incentivo en metálico a pagar} = \text{ILP concedido en metálico} \times \text{GCO} \times \text{D} = 720 \text{ miles de euros} \times 78,8\% \times 91,3\%$$

El Incentivo en acciones a pagar se determina como el producto de (i) performance shares concedidas al inicio del programa por (ii) el Grado de Consecución global de sus objetivos y (iii) la media alcanzada en la evaluación de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición del Programa:

$$\text{Incentivo en acciones a pagar} = \text{performance shares concedidas} \times \text{GCO} \times \text{D} = 68.090 \text{ acciones concedidas} \times 78,8\% \times 91,3\%$$

Una vez determinado el valor del incentivo total a pagar, para determinar el valor monetario del ILP se ha multiplicado el número de acciones brutas devengadas por el Consejero Delegado por el precio de la acción de Repsol a 31 de diciembre de 2025, lo que asciende a un valor de 780 miles de euros¹⁶. El número final de acciones a entregar se calculará una vez descontado el ingreso a cuenta a abonar, por lo que una vez aplicado este criterio, se entregarán 26.163 acciones de Repsol.

Teniendo en cuenta lo anterior, el valor total del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025 ha ascendido a 1.298 miles de euros, importe que equivale a un 89,4% de su retribución fija en 2025.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 5.2.7 de este informe, sobre la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado.

6.2.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo

Durante el mes de abril de 2025 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Decimoquinto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2025-2028). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 56.182 acciones, de las que 32.395 se corresponden con las acciones que le

¹⁶ Para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2025 (15,925 euros), si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 18 de febrero de 2026.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

fueron entregadas como pago parcial del ILP 2021-2024 y las 23.787 acciones restantes las ha adquirido el Consejero Delegado con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan de Compra de Acciones, equivalente al 50% del importe bruto del ILP. Al término del Ciclo, en abril de 2028, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 18.727 acciones.

Adicionalmente, el 3 de junio de 2025 se cumplió el periodo de consolidación del Duodécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2022-2025. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado ha consolidado los derechos a la entrega de 11.296 acciones brutas, valoradas a un precio de 12,015 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 136 miles euros. En junio de 2025, una vez descontado el ingreso a cuenta a realizar por la Sociedad, le fueron entregadas 6.044 acciones.

6.2.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2025, Repsol ha aportado 299 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos del Grupo, descrito en el apartado 5.2.8 anterior, en favor del Consejero Delegado.

Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2025 ha sido de 7 mil euros.

6.2.6. Otras percepciones

Durante 2025, el Consejero Delegado ha sido beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas en 2025 ha ascendido a 55 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2025 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

El Consejero Delegado no ha recibido en 2025 ningún otro tipo de concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente Informe.

6.2.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado para el ejercicio 2025 se han determinado conforme a lo estipulado en su contrato, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales de la Compañía y en la Política de Remuneraciones, y que se describen en el apartado 5.2.10 del presente Informe.

6.3. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2025 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. Con base en lo anterior, en el ejercicio 2025 el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ha ascendido a 5,7 millones de euros, incluida la retribución del Presidente del Consejo de Administración. En el apartado de Tablas de Remuneración Individuales se desglosa el detalle de las asignaciones por Consejero.

Asimismo, los Consejeros han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades participadas por Repsol y que ha ascendido en su conjunto a 799 miles de euros.

Por su parte, la cuantía global de la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil de los Consejeros, directivos y otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos, que cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones, ha ascendido a 2,9 millones de euros en 2025. Dicha cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados en el Grupo y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol.

6.4. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2025 ha ascendido a 1.250 miles de euros.

Dicho importe se corresponde con la retribución fija prevista en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de mayo de 2023, que recoge la reducción del 50% respecto de la cantidad inicialmente aprobada en 2019 y 2021.

Por su parte, tal y como se ha descrito anteriormente, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, el seguro médico, el coste de la vivienda, 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). El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2025 ha ascendido a 374 miles de euros.

El Presidente del Consejo de Administración no ha recibido ningún anticipo, crédito o garantía por parte de la Sociedad.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

7. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL

7.1. Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2025

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2025:

(en miles de euros)

Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ⁽¹⁾	ILP 2022-2025		
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ⁽²⁾	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ⁽³⁾	Total
Josu Jon Imaz	1.452	1.448	354	518	780	4.552

⁽¹⁾ Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Repsol y sus Comisiones.

⁽²⁾ Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025 concedida y abonada en metálico.

⁽³⁾ Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025 concedida en *performance shares* y abonada en acciones, que ha ascendido a 48.968 acciones brutas por valor de 780 miles de euros (equivalentes a 26.163 acciones netas). A efectos de este Informe y, para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2025 (15.925€), si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 18 de febrero de 2026. Tras la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones en la Junta General de 2025, los nuevos programas incentivos a largo plazo implantados a partir de 2025 contemplan la asignación del 100% del incentivo en *performance shares* para el Consejero Delegado.

Con respecto al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, el 3 de junio de 2025 se cumplió el periodo de consolidación del Duodécimo Ciclo (2022-2025), consolidando el Consejero Delegado los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indica:

Consejero	Nº acciones brutas	Valor total (en miles de euros)	Nº acciones netas entregadas
Josu Jon Imaz	11.296	136	6.044

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2025-2028:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado

Consejero	Ciclo 2025-2028
Josu Jon Imaz ⁽¹⁾	56.182

⁽¹⁾ Estas acciones generarán, en caso de que el Consejero Delegado las mantenga en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, la entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

A continuación se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Compañía por las aportaciones a **planes de pensiones** y a **planes de previsión** del Consejero Delegado durante el ejercicio 2025, así como otras **retribuciones en especie** percibidas durante dicho ejercicio:

(en miles de euros)

Consejero	Aportaciones al Plan de Pensiones ⁽¹⁾	Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos ⁽²⁾	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
Josu Jon Imaz	7	299	306

⁽¹⁾ Plan de Pensiones del sistema de empleo con derechos económicos consolidados. El importe acumulado en dicho plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias ahí cubiertas.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

⁽²⁾ Plan de Previsión de Directivos con derechos económicos no consolidados. El importe acumulado en dicho plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias ahí cubiertas.

(en miles de euros)

Consejero	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
Josu Jon Imaz	44	11	55

7.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2025

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2025 ha sido la siguiente:

Consejero	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión Auditoría y Control	Comisión Nombramientos	Comisión Retribuciones	Comisión Sostenibilidad	% asistencia individual
Número de reuniones	11	9	8	4	4	5	—
Ejecutivos							
Josu Jon Imaz	11	9	—	—	—	—	100 %
Independientes							
Aurora Catá Sala	11	—	8	4	4	—	100 %
Arantza Estefanía Larrañaga	11	—	—	—	4	5	100 %
Carmina Ganyet i Cirera ⁽¹⁾	10	8	—	—	—	—	90 %
Teresa García-Milá Lloveras	11	—	8	4	—	—	100 %
Iván Martén Uliarte	11	9	—	—	—	—	100 %
Ignacio Martín San Vicente	11	9	—	—	—	—	100 %
Mariano Marzo Carpio ⁽²⁾	11	—	7	—	—	5	96 %
Isabel Torremocha Ferrezuelo	11	—	8	—	—	5	100 %
María del Pino Velázquez Medina	11	—	8	—	—	—	100 %
J. Robinson West	11	9	—	—	—	—	100 %
Otros Externos							
Antonio Brufau Niubó	11	9	—	—	—	—	100 %
Emiliano López Achurra	11	—	—	4	4	5	100 %
Manuel Manrique Cecilia	11	9	—	—	—	—	100 %
Henri Philippe Reichstul	11	9	—	—	—	—	100 %
% asistencia Consejo/Comisiones	99 %	98 %	98 %	100 %	100 %	100 %	100 %

⁽¹⁾ Por motivos de salud, la Sra. Ganyet asistió a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada del 29 de enero representada por el Sr. Presidente. La documentación de cada una de las sesiones le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que la Sra. Ganyet transmitió sus consideraciones sobre las mismas e instrucciones de voto con carácter previo.

⁽²⁾ El Sr. Marzo no pudo asistir a la reunión de la Comisión de Auditoría y Control del 28 de abril por razones de fuerza mayor derivadas del apagón producido en la Península Ibérica ese mismo día.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Los importes devengados individualmente por los miembros del Consejo de Administración durante el último ejercicio por su condición de Consejeros y por su pertenencia a las distintas Comisiones han sido los siguientes:

(en miles de euros)

Repsol, S.A. Otras sociedades del Grupo									
Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Total Repsol, S.A. 2025	Proporción relativa con respecto al Total Repsol, S.A. 2025	Asignación Fija	Total sociedades del Grupo 2025	TOTAL 2025	TOTAL 2024	
Ejecutivos									
Josu Jon Imaz	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	
Independientes									
Aurora Catá Sala	177	132	309	5,39 %	—	—	309	309	
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽¹⁾	177	66	243	4,24 %	60	60	303	303	
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	
Teresa García-Milá Lloveras ⁽²⁾	177	110	287	5,00 %	60	60	347	347	
Iván Martén Uliarte	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	
Ignacio Martín San Vicente ⁽³⁾	177	177	354	6,17 %	60	60	414	414	
Mariano Marzo Carpio ⁽⁴⁾	199	132	331	5,77 %	—	—	331	331	
Isabel Torremocha Ferrezuero	177	132	309	5,39 %	—	—	309	309	
María del Pino Velázquez Medina	177	88	265	4,62 %	—	—	265	265	
J. Robinson West	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	
Otros Externos									
Antonio Brufau Niubó	1.250	—	1.250	21,79 %	—	—	1.250	1.250	
Emiliano López Achurra ⁽⁵⁾	177	88	265	4,62 %	619	619	884	884	
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	
Henri Philippe Reichstul	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354	

⁽¹⁾ La Sra. Estefanía percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L. y de Repsol Industrial Transformation, S.L.U, sin funciones ejecutivas.

⁽²⁾ La Sra. García-Milá percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

⁽³⁾ El Sr. Martín percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

⁽⁴⁾ El Sr. Marzo recibe una retribución por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

⁽⁵⁾ El Sr. López Achurra percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengadas por los Consejeros:

(en miles de euros)

Consejero	Retribución devengada en Repsol, S.A.									Retribución devengada en otras sociedades del Grupo					
	Remuneración por pertenencia a al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Retribución Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo ⁽¹⁾	Indemnización	Otros Conceptos ⁽²⁾	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024	Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo ⁽³⁾	Remuneración por pertenencia al Consejo de otras sociedades del Grupo	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024	Total Repsol, S.A. y Grupo 2025	Total Repsol, S.A. y Grupo 2024
Ejecutivos															
Josu Jon Imaz	177	177	1.452	1.448	1.298	—	198	4.750	4.069	299	—	—	—	4.750	4.069
Independientes															
Aurora Catá Sala	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽⁴⁾	177	66	—	—	—	—	—	243	243	—	60	60	60	303	303
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Teresa García-Milá Lloveras ⁽⁵⁾	177	110	—	—	—	—	—	287	287	—	60	60	60	347	347
Iván Martén Uliarte	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Ignacio Martín San Vicente ⁽⁶⁾	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	60	60	60	414	414
Mariano Marzo Carpio ⁽⁷⁾	199	132	—	—	—	—	—	331	331	—	—	—	—	331	331
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
María del Pino Velázquez Medina	177	88	—	—	—	—	—	265	265	—	—	—	—	265	265
J. Robinson West	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Otros Externos															
Antonio Brufau Niubó	1.250	—	—	—	—	—	374	1.624	1.606	—	—	—	—	1.624	1.606
Emiliano López Achurra ⁽⁸⁾	177	88	—	—	—	—	—	265	265	—	619	619	619	884	884
Manuel Manrique Cecilia	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Henri Philippe Reichstul	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
TOTAL	3.750	1.987	1.452	1.448	1.298	—	572	10.507	9.808	299	799	799	799	11.306	10.607

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

⁽¹⁾ El importe de la Retribución Variable a Largo Plazo incluye tanto el importe del incentivo devengado en metálico —518 miles de euros— como el importe correspondiente al valor, a 31 de diciembre de 2025, de las 48.968 acciones brutas devengadas —780 miles de euros—.

⁽²⁾ Otros Conceptos: importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie, el importe de las acciones percibidas con arreglo al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, así como el importe de las aportaciones al Plan de Pensiones de Repsol, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados.

⁽³⁾ Este importe se corresponde con las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados.

⁽⁴⁾ La Sra. Estefanía percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L. y de Repsol Industrial Transformation, S.L.U., sin funciones ejecutivas.

⁽⁵⁾ La Sra. García-Milá percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

⁽⁶⁾ El Sr. Martín percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

⁽⁷⁾ El Sr. Marzo percibe una retribución por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

⁽⁸⁾ El Sr. López Achurra percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

Seguidamente se incluye la información relativa a la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean Consejeros de Repsol, S.A.

Importes totales devengados (en miles de euros) y % de variación anual									
Consejero	2025	% variación 2025/2024	2024	% variación 2024/2023	2023	% variación 2023/2022	2022	% variación 2022/2021	2021
Ejecutivos									
Josu Jon Imaz	4.750	17 %	4.069	4 %	3.930	(5) %	4.135	3,5 %	3.994
Independientes									
Aurora Catá Sala	309	0 %	309	0 %	309	0 %	309	34 %	231
Arantza Estefanía Larrañaga	303	0 %	303	0 %	303	11 %	273	12 %	243
Carmina Ganyet i Cirera	354	0 %	354	0 %	354	4 %	340	10 %	309
Teresa García-Milà Lloveras	347	0 %	347	0 %	347	21 %	287	0 %	287
Iván Martén Uliarte	354	0 %	354	0 %	354	42 %	250	—	—
Ignacio Martín San Vicente	414	0 %	414	0 %	414	17 %	354	0 %	354
Mariano Marzo Carpio	331	0 %	331	0 %	331	4 %	318	11 %	287
Isabel Torremocha Ferreuelo	309	0 %	309	0 %	309	0 %	309	0 %	309
María del Pino Velázquez Medina	265	0 %	265	50 %	177	0 %	—	—	—
J. Robinson West	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Otros Externos									
Antonio Brufau Niubó	1.624	1 %	1.606	(23) %	2.093	(26) %	2.811	1 %	2.773
Emiliano López Achurra	884	0 %	884	0 %	884	1 %	877	735 %	105
Manuel Manrique Cecilia	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Henri Philippe Reichstul	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Resultados consolidados de la Sociedad (en millones de euros)	2.817	30 %	2.172	(50) %	4.365	(39) %	7.180	66 %	4.329
Resultado neto ajustado (en millones de euros)	2.568	(23) %	3.327	(34) %	5.011	(26) %	6.774	176 %	2.454
Remuneración media de los empleados (en miles de euros)	63	(1,6) %	64	3,2 %	62	(1,6) %	63	11 %	57

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla, se realizan las siguientes observaciones:

- Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).
- Aurora Catá Sala (variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.
- Aránzazu Estefanía Larrañaga:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Industrial Transformation, S.L.U., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Carmina Ganyet i Cirera:
 - variación 2022/2023: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet es vocal de la Comisión Delegada —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión Delegada durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- Teresa García-Milá Lloveras (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. García-Milá recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Iván Martén Uliarte (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Estas remuneraciones no son comparables dado que el Sr. Martén fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 30 de marzo de 2022 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 30 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2023 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Ignacio Martín San Vicente (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, el Sr. Martín recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Mariano Marzo Carpio:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo es vocal de la Comisión de Auditoría y Control —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- María del Pino Velázquez Medina (variación 2023/2024): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2023 y 2024. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Velázquez fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 25 de mayo de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 25 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2024 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Antonio Brufau Niubó (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Tal como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A., el importe total de la retribución fija correspondiente a 2023 se redujo, a propuesta del propio Presidente, en un 50% con respecto a la cantidad aprobada por la Junta General de accionistas en 2019 y 2021. Por tanto, tras la aprobación en la Junta General de Accionistas del 25 de mayo de 2023, su retribución fija pasó de 2.500 miles de euros brutos anuales a 1.250 miles de euros brutos anuales.
- Emiliano López Achurra:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. López Achurra es vocal de la Comisión de Retribuciones. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 5.5 "Gastos de personal" de las Cuentas Anuales.
- El Resultado Neto Ajustado contiene el resultado de operaciones continuadas a coste de reposición ("Current Cost of Supply" o CCS), neto de impuestos, el resultado de las inversiones contabilizadas por el método de la participación y el resultado atribuido a intereses minoritarios, todo ello sin incluir los resultados específicos. Los datos de la tabla de los ejercicios 2022, 2023 y 2024 corresponden al Resultado Ajustado, que no incluye los resultados atribuibles a los intereses minoritarios.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

8. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 30 de mayo de 2025, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	467.818.304	93,875
Votos negativos	28.988.325	5,817
Abstenciones	1.533.011	0,308

Repsol considera esencial mantener un diálogo fluido y transparente con sus accionistas sobre la retribución de los Consejeros, con el objetivo de alinear sus prácticas de gobierno corporativo con las expectativas de sus inversores. Para ello, Repsol mantiene diversos contactos con sus accionistas a lo largo del año con el fin de conocer sus expectativas y de explicar los criterios que sustentan el sistema retributivo de los Consejeros de Repsol.

El Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2024 fue aprobado con el voto favorable del 93,875%, por lo que se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose la misma línea durante el presente ejercicio.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

9. Notas explicativas al Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol (Anexo I Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, modificado por la Circular 3/2021)

Apartado C.1.a) i):

En el caso del Sr. Imaz, en el apartado de "Retribución variable a largo plazo" se incluye únicamente el importe que percibe en metálico, ya que el importe que percibe en acciones de la Sociedad se informa en el cuadro del apartado C.1.a) ii).

Apartado C.1.a) iii):

El importe acumulado en sistemas con derechos económicos consolidados a lo largo del ejercicio 2025 es superior al del ejercicio 2024, dado que la rentabilidad anual del fondo cerró en un +7,22%.

Apartado C.1.c):

Al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen pequeñas variaciones en las cifras reportadas en este apartado con respecto a las cifras exactas. La diferencia debida a este redondeo asciende a 7 mil euros.

Apartado C.2:

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla del apartado C.2, se realizan las siguientes observaciones:

- Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).
- Aurora Catá Sala (variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.
- Aránzazu Estefanía Larrañaga:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Industrial Transformation, S.L.U., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Carmina Ganyet i Cirera:
 - variación 2022/2023: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet es vocal de la Comisión Delegada —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión Delegada durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- Teresa García-Milá Lloveras (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. García-Milá recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Iván Martén Uliarte (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Estas remuneraciones no son comparables dado que el Sr. Martén fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 30 de marzo de 2022 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

corresponde al periodo comprendido entre el 30 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2023 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo

- Ignacio Martín San Vicente (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, el Sr. Martín recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo
- Mariano Marzo Carpio:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo es vocal de la Comisión de Auditoría y Control —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- María del Pino Velázquez Medina (variación 2023/2024): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2023 y 2024. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Velázquez fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 25 de mayo de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 25 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2024 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Antonio Brufau Niubó (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Tal como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A., el importe total de la retribución fija correspondiente a 2023 se redujo, a propuesta del propio Presidente, en un 50% con respecto a la cantidad aprobada por la Junta General de accionistas en 2019 y 2021. Por tanto, tras la aprobación en la Junta General de Accionistas del 25 de mayo de 2023, su retribución fija pasó de 2.500 miles de euros brutos anuales a 1.250 miles de euros brutos anuales.
- Emiliano López Achurra:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. López Achurra es vocal de la Comisión de Retribuciones. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 5.5 "Gastos de personal" de las Cuentas Anuales.
- El Resultado Neto Ajustado contiene el resultado de operaciones continuadas a coste de reposición ("Current Cost of Supply" o CCS), neto de impuestos, el resultado de las inversiones contabilizadas por el método de la participación y el resultado atribuido a intereses minoritarios, todo ello sin incluir los resultados específicos. Los datos de la tabla de los ejercicios 2022, 2023 y 2024 corresponden al Resultado Ajustado, que no incluye los resultados atribuibles a los intereses minoritarios.

1. Presentación del Informe	2. Comisión de Retribuciones	3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4. Análisis de la retribución y de los resultados	5. Política de Remuneraciones 2026	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	7. Tablas de remuneración individual	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico
-----------------------------	------------------------------	---	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	---	--------------------	-------------------

10. Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol (Anexo I Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, modificado por la Circular 3/2021)

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2025

CIF: A78374725

Denominación Social:

REPSOL, S.A.

Domicilio social:

C/ MENDEZ ALVARO, 44 MADRID

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	498.339.640	96,43

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	28.988.325	5,82
Votos a favor	467.818.304	93,88
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.533.011	0,31

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	309
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	177		88						265	265
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	243
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	354
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	177		88						265	265
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.452	1.448	518			3.772	3.065
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	177		177						354	354
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.250								1.250	1.250
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	287
Doña AURORA CATÁ SALA	177		132						309	309
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		132						331	331
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		177						354	354
Don J. ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2023-2026	48.722						0,00			48.722	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	13º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2023-2026	11.918						0,00			11.918	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	15º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2025-2028			18.727				0,00			18.727	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2024-2027	58.758						0,00			58.758	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	12º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2022-2025	11.296					11.296	12,02	136			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2022-2025	48.968					48.968	15,92	780			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	14º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2024-2027	11.995						0,00			11.995	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2025-2028			152.058				0,00			152.058

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre		Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL		7

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	299	272	174	156	4.362	3.923

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre		Concepto	Importe retributivo
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL		Seguro de vida	44

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	11
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	374

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	60								60	60
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	60								60	60
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	619								619	619
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	60								60	60

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre		Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos		

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	265				265						265
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243				243	60				60	303
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354	60				60	414
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	265				265	619				619	884

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.772	916	7	55	4.750						4.750
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	354				354						354
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.250			374	1.624						1.624
Doña TERESA GARCÍA- MILÁ LLOVERAS	287				287	60				60	347
Doña AURORA CATÁ SALA	309				309						309
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354						354
Don MARIANO MARZO CARPIO	331				331						331
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	354				354						354
Don J. ROBINSON WEST	354				354						354

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
TOTAL	9.155	916	7	429	10.507	799				799	11.306

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
Consejeros ejecutivos										
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	4.750	16,74	4.069	3,54	3.930	-4,96	4.135	3,53	3.994	
Consejeros externos										
Doña AURORA CATÁ SALA	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309	33,77	231	
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	303	0,00	303	0,00	303	10,99	273	12,35	243	
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	354	0,00	354	0,00	354	4,12	340	10,03	309	
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	347	0,00	347	0,00	347	20,91	287	0,00	287	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	354	0,00	354	0,00	354	41,60	250	-	0	
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	414	0,00	414	0,00	414	16,95	354	0,00	354	
Don MARIANO MARZO CARPIO	331	0,00	331	0,00	331	4,09	318	10,80	287	
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309	
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	265	0,00	265	49,72	177	-	0	-	0	
Don J. ROBINSON WEST	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.624	1,12	1.606	-23,27	2.093	-25,54	2.811	1,37	2.773	
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	884	0,00	884	0,00	884	0,80	877	735,24	105	
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	
Resultados consolidados de la sociedad										
	2.817	29,70	2.172	-50,24	4.365	-39,21	7.180	65,86	4.329	
Remuneración media de los empleados										
	63	-1,56	64	3,23	62	-1,59	63	10,53	57	

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[18/02/2026]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[√] No