



POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

1. Finalidad

El Consejo de Administración de Repsol, S.A. (“Repsol” o la “Compañía”) ha aprobado la presente Política de Diversidad en la composición del Consejo de Administración y de Selección de Consejeros (la “Política”), con el fin de formalizar públicamente las directrices que guían su proceso de selección de candidatos a Consejero y garantizar que dentro del mismo exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, nacionalidades, edad y género.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política será de aplicación en todos aquellos procesos de selección de candidatos a Consejero de Repsol.

Repsol procurará que los candidatos a Consejero de la Compañía sean personas físicas. No obstante, en el caso de candidatos que sean personas jurídicas, la Política se aplicará también a sus representantes personas físicas.

3. Proceso de selección

Sin perjuicio del derecho de representación proporcional reconocido en la Ley de Sociedades de Capital, el proceso de selección de candidatos a Consejero partirá de la realización de una evaluación previa, que llevará a cabo la Comisión de Nombramientos, sobre las necesidades del Grupo Repsol y las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, considerando el compromiso que asume el Consejo de Administración de promover una composición apropiada y diversa. La Comisión de Nombramientos, tras un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, definirá, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

Sin perjuicio de lo establecido en esta Política sobre las directrices que debe seguir el proceso de selección de los Consejeros, los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el Grupo, así como al contexto social y ambiental en los que este está presente. Adicionalmente, en función de las necesidades y competencias requeridas por el Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios.

Cualquier Consejero de la Compañía podrá proponer los candidatos que considere adecuados, siempre que éstos reúnan las condiciones establecidas en esta Política. No obstante, la Comisión



de Nombramientos será la encargada de elevar formalmente al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros Externos Independientes y de informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de nombramiento y reelección de los Consejeros Externos Dominicales y Ejecutivos.

La Compañía podrá contar con asesoramiento externo tanto para la realización del análisis previo de las necesidades del Grupo como para la validación o propuesta de los candidatos a Consejero.

En todo caso, el proceso de selección deberá seguir las directrices que se recogen a continuación:

- Además de cumplir con las condiciones establecidas en el apartado 4 de la Política, los candidatos a Consejero deberán ser personas cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, nacionalidades, edad y género en el seno del Consejo de Administración de forma que se consiga una composición del mismo apropiada, diversa y equilibrada en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.
- La Comisión de Nombramientos velará por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de género, origen étnico, edad o discapacidad. En particular, se buscará deliberadamente e incluirá entre los potenciales candidatos a Consejero a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado, procurando que el número de Consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración antes de que finalice 2022.
- Antes de formular la propuesta de nombramiento de un Consejero Independiente, la Comisión de Nombramientos confirmará que el candidato cumple adecuadamente con los requisitos establecidos al efecto en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Requisitos que deben cumplir los candidatos

Los candidatos a Consejero de la Compañía deberán ser personas honorables, idóneas, que gocen de reconocido prestigio, posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados al ejercicio de sus funciones y que cuenten con la disponibilidad necesaria para el desarrollo de dichas funciones.

En particular, deberán ser profesionales íntegros cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol y con la visión y valores de la Compañía.

Por lo que se refiere al régimen de incompatibilidades, no podrán ser considerados como candidatos a Consejero:



- Aquellas personas incursoas en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legal, estatutaria o reglamentariamente previstos.
- Aquellas sociedades, entidades o personas que se hallen en una situación de conflicto permanente de intereses con la Compañía, incluyendo a las entidades competidoras de la Compañía, a sus administradores, directivos o empleados y a las personas vinculadas o propuestas por ellas.
- Aquellas personas físicas o jurídicas que ejerzan el cargo de Consejero en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.

* * *