

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2017

Índice

1.	Presentación del Informe.....	598
2.	Comisión de Retribuciones.....	599
2.1.	Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2017 y 2018.....	600
2.2.	Asesores externos	600
3.	Resultados y niveles de incentivos (“pay for performance”)	601
4.	Política de remuneraciones 2018	603
4.1.	Respecto a los Consejeros Ejecutivos	603
4.1.1.	Retribución Fija	604
4.1.2.	Retribución Variable Anual	604
4.1.3.	Retribución Variable a Largo Plazo	606
4.1.4.	Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	607
4.1.5.	Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo	607
4.1.6.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.....	608
4.1.7.	Otras percepciones	608
4.1.8.	Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	609
4.2.	Respecto a los Consejeros en su condición de tales	609
4.2.1.	Límite máximo.....	610
4.2.2.	Retribución fija.....	610
4.3.	Respecto del Presidente del Consejo de Administración	610
5.	Ejecución de la política de remuneraciones en 2017.....	612
5.1.	Respecto a los Consejeros Ejecutivos	612
5.1.1.	Retribución Fija	612
5.1.2.	Retribución Variable Anual	612
5.1.3.	Retribución Variable a Largo Plazo	615
5.1.4.	Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	616
5.1.5.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.....	616
5.1.6.	Otras percepciones	617
5.2.	Respecto a los Consejeros en su condición de tales	617
5.3.	Respecto al Presidente del Consejo de Administración	617
6.	Tablas de remuneración individual	618
6.1.	Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al Ejercicio 2017	618
6.2.	Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales, correspondiente al ejercicio 2017.....	620
7.	Tablas de resultados de voto en juntas generales	623
Anexo:	Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol (modelo Anexo I Circular 4/2013 (modificado por la Circular 7/2015 CNMV))	624

1. Presentación del informe

El presente informe voluntario (el “Informe”) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol S.A. (“Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”) con el fin de ofrecer información detallada sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada de manera vinculante por la Junta General de accionistas el 19 de mayo de 2017 (la “Política de Remuneraciones”), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

Este Informe responde, por tanto, al deseo de Repsol de continuar incrementando la transparencia de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de la información detallada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas cotizadas, elaborado conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo establecido en la Circular 7/2015, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores¹ (el “Informe Anual de Remuneraciones”), que fue registrado el pasado 28 de febrero como Hecho Relevante nº 262254. Dicho informe, que se adjunta como Anexo, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la próxima Junta General Ordinaria como punto separado del orden del día.

En términos de negocio, Repsol ha obtenido en el año 2017 el mayor beneficio neto de los últimos seis años, gracias a la fortaleza de su modelo integrado, la flexibilidad mostrada por sus negocios y la eficacia de los planes de eficiencia puestos en marcha para contrarrestar la caída de los precios de las materias primas de referencia.

A la vista de los resultados obtenidos y tras un exhaustivo proceso de evaluación llevado a cabo por la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración ha aprobado, en su sesión de 27 de febrero de 2018, un importe de retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 para el Consejero Delegado equivalente al 120% de su retribución fija que representa el 100% del máximo alcanzable, y un grado de consecución de los objetivos de su retribución variable a largo plazo (ILP 2014-2017) del 85,65% del máximo alcanzable. En consecuencia, la retribución variable anual devengada por el Consejero Delegado asciende a 1.440 miles de euros y la retribución variable a largo plazo asciende a 983 miles de euros (equivalente a un 81,91% de su retribución fija).

En línea con años anteriores, Repsol continúa con su política de retribución variable a largo plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave y potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos. Así, en 2017 se han puesto en marcha el Programa de Incentivo a largo plazo ILP 2017-2020 y el Séptimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a largo plazo.

Finalmente, cabe destacar que, durante el ejercicio 2017, Repsol ha continuado con la campaña de *engagement* con sus accionistas y *proxy advisors*, enfocada específicamente en cuestiones de seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y gobernanza (ESG – *Environmental, Social and Governance*), consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional con estos grupos de interés sobre estas materias.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el Informe Anual de Remuneraciones será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018, como punto separado del orden del día.

Madrid, 4 de abril de 2018

1. Circular 7/2015, de 22 de diciembre, que modifica la Circular 4/2013, 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.

2. Comisión de retribuciones

Composición a 31 de diciembre de 2017

D. Artur Carulla Font (Presidente, Independiente)	D. Gonzalo Gortázar Rotaeché (Dominical)
D. Mario Fernández Pelaz (Independiente)	D. José Manuel Loureda Mantiñán (Dominical)
D. Ángel Duránz Adeva (Independiente)	

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2017, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (tres), tenían la condición de Independientes y los dos restantes de Dominicales. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

El Sr. Carulla es asimismo Consejero Independiente Coordinador desde el año 2011.

Las funciones del Consejo de Administración de Repsol y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (art. 45 y siguientes) y en el Reglamento del Consejo de Administración (arts. 5 y 36).

De acuerdo con lo anterior, la Comisión de Retribuciones desarrolla las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución del mismo, 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. Asimismo, esta Comisión analizará 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 conocerá 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;
- 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; e
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidente soliciten su informe.

2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2017 y 2018

Durante el ejercicio 2017, la Comisión de Retribuciones se reunió en dos ocasiones, con asistencia personal de todos sus miembros a ambas reuniones salvo en una de ellas en la que Dña. María Isabel Gabarró Miquel¹ asistió representada por otro Consejero Independiente y otorgó instrucciones precisas de voto. En 2018, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en dos ocasiones.

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:

- Remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2017 y 2018;
- Remuneración fija del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General para 2017 y 2018;
- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual y a largo plazo del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General para 2017 y 2018;
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General por los resultados logrados en 2016 y 2017;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en los programas de incentivo a largo plazo ILP 2013-2016 e ILP 2014-2017 y correspondiente aprobación de la retribución variable a largo plazo;
- Aprobación de los nuevos programas de incentivo a largo plazo ILP 2017-2020 e ILP 2018-2021;
- Política de Remuneraciones para 2018, 2019 y 2020 junto con el correspondiente Informe justificativo de la Comisión de Retribuciones;
- Aprobación y propuesta de los Informes Anuales de Remuneraciones correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017, elaborados conforme al modelo establecido en la Circular 7/2015, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores;
- Aprobación y propuesta de los Informes voluntarios sobre remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017; y
- Revisión de la información sobre retribuciones de los Consejeros recogidas en las Memorias de las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2016 y 2017.

2.2. 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.

De esta manera, en 2018, EY Abogados, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a la Comisión de Retribuciones en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2017, y del presente Informe. Asimismo, Willis Towers Watson ha asesorado a la Comisión de Retribuciones en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

1. La Sra. Gabarró renunció a su cargo como Consejera el 19 de mayo de 2017, siendo sustituida en la Comisión de Retribuciones por el Sr. Durán.

3. Resultados y niveles de incentivos ["*pay for performance*"]

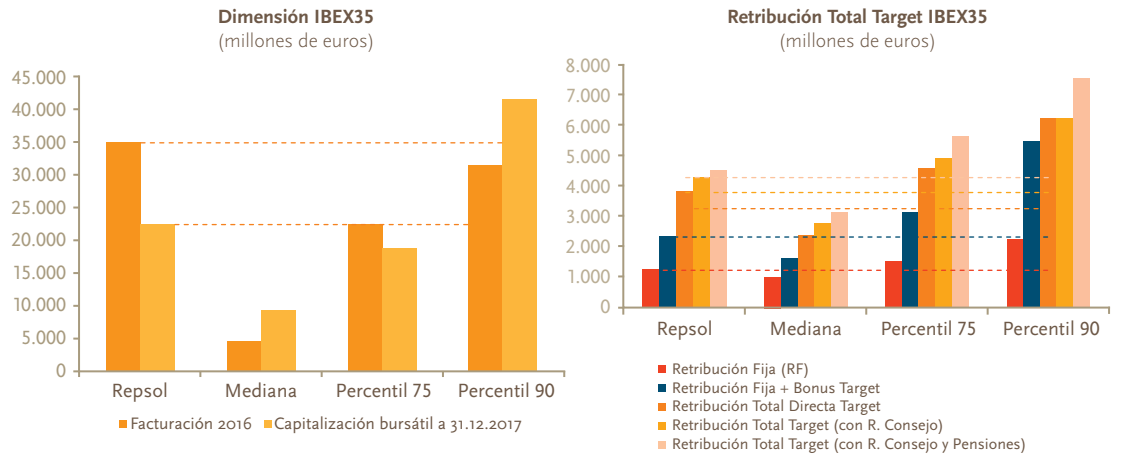
El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por la Compañía en 2017. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio son los siguientes:

- El beneficio neto del Grupo ha aumentado un 22% y el beneficio neto ajustado, que mide específicamente la evolución de los negocios, ha crecido un 25%, hasta alcanzar los 2.405 millones de euros. Ambos resultados son los mayores registrados por la Compañía en los últimos 6 años;
- El EBITDA se ha situado en 6.723 millones de euros, un 29% superior al de 2016 y el mayor de los últimos 5 años.
- Los resultados de 2017 han reflejado la fortaleza del modelo integrado de la Compañía, su flexibilidad y su capacidad de adaptación a precios más bajos del crudo y del gas.
- El negocio de Upstream (Exploración y Producción) ha multiplicado por 12 su resultado del año anterior, hasta los 632 millones de euros, con importantes descubrimientos de hidrocarburos y un aumento de la producción hasta los 695 mil barriles equivalentes de petróleo diarios.
- El resultado de Downstream (Refino, Química, Marketing, Lubricantes, Trading, GLP, Gas & Power) se ha situado en 1.877 millones de euros, con crecimiento en las áreas de Refino, Marketing, Trading y Gas & Power, y Perú. El indicador de margen de refino en España aumentó un 7,9%, hasta los 6,8 dólares por barril.
- Durante 2017 la acción de Repsol se ha revalorizado un 10%, con lo que acumula un 46% de subida bursátil en los dos últimos años.
- Asimismo, la Compañía se ha convertido en la primera empresa de su sector en el mundo en emitir un bono verde certificado, destinado a financiar más de 300 iniciativas encaminadas a mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂.

En 2017, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson ha llevado a cabo una actualización del benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del Consejero Delegado. A este respecto, el grupo de comparación tomado ha sido el IBEX-35, sobre la base de los criterios definidos en la Política de Remuneraciones:

- a) Objetividad: se ha escogido el IBEX-35 a cierre de 2017, un índice bursátil pre-establecido que constituye una referencia en términos retributivos para Repsol en España.
- b) Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos: el IBEX-35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico en las cuatro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). De este conjunto se excluye: (i) a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar; a ArcelorMittal puesto que su Consejo de Administración se encuentra fuera de España; y a Bankia y a Aena, debido a que la remuneración de sus consejeros se sujeta a un límite cuantitativo máximo de acuerdo con determinada normativa específica que les aplica.

A continuación se detallan los resultados del análisis en los que se muestra el posicionamiento de Repsol respecto al grupo de comparación en términos de dimensión (facturación y capitalización bursátil) y el posicionamiento del Consejero Delegado frente al grupo en términos de retribución total (retribución fija, retribución variable anual, incentivo a largo plazo, retribuciones del Consejo y pensiones).



Una visión de conjunto de los datos de dimensión de Repsol apunta a una referencia de mercado entre el percentil 75 y el percentil 90. En términos de retribución total target (considerando un cumplimiento de objetivos del 100%), la posición del Consejero Delegado de Repsol se sitúa entre la mediana y el percentil 75.

4. Política de remuneraciones 2018

4.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

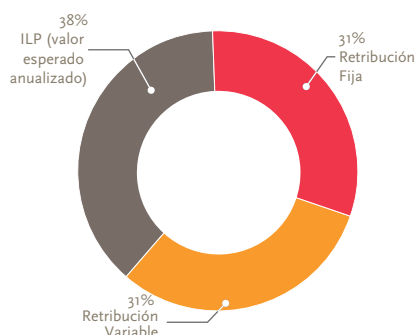
De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el paquete retributivo del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se compone, esencialmente, de un elemento fijo, de un elemento variable a corto plazo y de un elemento variable a largo plazo, alineados 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, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye también sistemas de previsión social y determinadas percepciones en especie.

En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2018 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración. Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable, en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que está vinculada. En este caso, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija, así como las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y en especie.

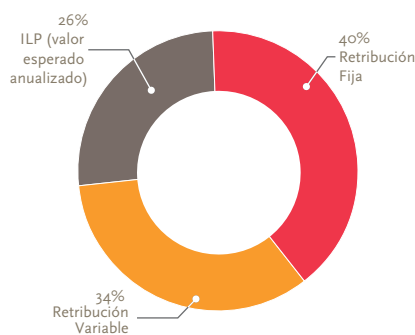
En concreto, en 2018, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).

Por su parte, para el Consejero Secretario General la retribución fija tendría un peso del 34% y la retribución variable de un 66% (47% de retribución variable a corto plazo y 53% de retribución variable a largo plazo).

Repsol: mix retributivo Consejero Delegado



IBEX-35: mix retributivo



El paquete retributivo del Consejero Delegado está alineado con la práctica de mercado del índice en el que cotiza la compañía (IBEX35) donde el peso de la retribución fija es del 40% de la retribución total y el de la retribución variable de un 60% (57% de retribución variable a corto plazo y 43% de retribución variable a largo plazo).

Esta estructura de compensación permite que el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos sea variable en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo esta retribución variar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un máximo del 220% de la retribución fija (100% para el corto plazo y 120% para el largo plazo) para el Consejero Delegado y un 190% de la retribución fija (90% para el corto plazo y 100% para el largo plazo) para el Consejero Secretario General. Sin perjuicio de ello, en el caso del Consejero Delegado, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de su retribución variable anual y a largo plazo, en atención a la

calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. De esta forma, los importes máximos de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos son los siguientes:

	Importe máximo retribución variable anual	Importe máximo retribución variable a largo plazo
Consejero Delegado	100% de su retribución fija +/- 20% de modulación cualitativa a acordar por el Consejo de Administración.	120% de su retribución fija +/- 20% de modulación cualitativa a acordar por el Consejo de Administración.
Consejero Secretario General	90% de su retribución fija.	100% de su retribución fija.

A la hora de fijar el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, la Comisión de Retribuciones considera, entre otros aspectos, lo establecido en la Política de Remuneraciones, las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, la información recibida por parte de estos en el proceso de *engagement* que realiza Repsol, así como los datos de mercado.

A continuación se detallan los elementos del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos para 2018 y sus principales características:

4.1.1. Retribución Fija

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, los cargos que desempeñan y su trayectoria profesional. Dicha retribución se revisa de forma periódica, considerando los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Sobre esta base, la Comisión de Retribuciones propone anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación, el importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, considerando el marco de la Política de Remuneraciones aprobada.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones, además de los criterios anteriormente expuestos, tiene en cuenta, entre otras, cuestiones tales como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, los análisis de mercado o los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección de la Compañía. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2018, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 27 de febrero de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en los mismos importes que los establecidos para 2017, esto es, 1.200 miles de euros para el Consejero Delegado y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General.

La retribución fija del Consejero Delegado se mantiene invariada desde su nombramiento, en 2014, y la del Consejero Secretario General desde 2011.

4.1.2. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual correspondiente valora la aportación del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación de negocio, y establece los objetivos correspondientes al inicio de cada ejercicio.

A continuación se detallan los objetivos, métricas y ponderaciones que la Comisión de Retribuciones 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 27 de febrero de 2018¹:

Categoría	Peso	Métrica	Ponderación
Estrategia	20%	Nuevo Plan Estratégico	20%
Eficiencia	30%	Eficiencias – Compromisos PA18	15%
		FCF Breakeven	15%
Operaciones	45%	Resultado neto ajustado	20%
		Deuda neta	10%
		Producción	10%
		Utilización capacidad conversión	5%
Sostenibilidad	5%	Índice de frecuencia total y fatalidades	5%

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su nivel de consecución. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generarán derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 110%, si bien el grado de consecución global de los objetivos, a determinar por la Comisión de Retribuciones, no será superior al 100%.

Para el Consejero Secretario General, se consideran objetivos estratégicos, de eficiencia, de operaciones, de sostenibilidad y objetivos relacionados con: a) operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos. Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, 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.

Finalizado el ejercicio, la Comisión de Retribuciones realiza una evaluación considerando la información proporcionada sobre los resultados obtenidos por la Sociedad. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y de su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable anual para 2018 se mantiene en los mismos términos que en 2017, pudiendo variar el importe a percibir entre 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima de un umbral mínimo, y un 100% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100% o superior.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.200 miles de euros en concepto de retribución variable a corto plazo. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a corto plazo, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado ascendería a un importe de 1.440 miles de euros.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la retribución variable anual también se mantiene en 2018 en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar entre un 0% y un 90% de su retribución fija. Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el Consejero Secretario General percibiría 885 miles de euros en concepto de retribución variable anual.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.

1. Los 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.

4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluidos el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, con el objetivo de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, para sus accionistas y para 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 iguales. Son planes estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento, directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida, así como a la permanencia de los Consejeros Ejecutivos hasta el final del periodo de medición.

En línea con esta política, en 2018 se ha puesto en marcha el ILP 2018-2021, cuyos objetivos, métricas y ponderaciones se definirán en los próximos meses, cuando se apruebe el nuevo Plan Estratégico 2018-2021. En todo caso, el ILP 2018-2021 estará condicionado al cumplimiento de objetivos de negocio, creación de valor y sostenibilidad, comprometiéndose la Compañía a publicar dichos objetivos en el Informe de Remuneraciones correspondiente a 2018.

Cada métrica tendrá asociada una escala de logro definida en función de su nivel de consecución. Estas escalas tendrán un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generarán derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 100%.

La Comisión de Retribuciones establece anualmente la ponderación de los objetivos y métricas asociadas, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio. Para determinar el incentivo a percibir, la Comisión de Retribuciones considera el grado de consecución global del programa y el desempeño personal del beneficiario a lo largo del periodo de duración del plan.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se mantiene en 2018, 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 100%.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.440 miles de euros en concepto de retribución variable a largo plazo. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado ascendería a un importe de 1.728 miles de euros.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la estructura de la retribución variable a largo plazo también se mantiene, pudiendo variar el importe a percibir entre un 0% y un 100% de su retribución fija. Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Secretario General percibiría 983 miles de euros en concepto de retribución variable a largo plazo.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2022, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propondrá los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas.

El pago del incentivo a largo plazo que corresponda al Consejero Delegado y al Consejero Secretario General se abonará con arreglo a la siguiente proporción: un 70% del total se abonará en efectivo y el 30% restante se abonará en acciones de la Compañía.

Los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones de la Sociedad entregadas ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año, a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones. Tampoco podrán realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen en su caso a los Consejeros Ejecutivos 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 por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo que se describe en el apartado 4.1.4 siguiente.

El número final de acciones que se entregue a los Consejeros Ejecutivos se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe de la retribución variable a largo plazo que efectivamente corresponda abonar en acciones a cada Consejero tras aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de Repsol correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el Consejo de Administración se acuerde el abono de la retribución variable a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos. En concreto, el número de acciones a recibir se determinará, tras aplicar los impuestos (o retenciones) que procedan, con arreglo a la siguiente fórmula: “Acciones a entregar = (Importe retribución variable a largo plazo en acciones / Cotización de referencia)”.

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

Este plan está dirigido a determinados colectivos de empleados y a los Consejeros Ejecutivos. Su finalidad es fomentar el alineamiento de los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas y de la Compañía.

Este Plan se instrumenta a través de un plan de compra de acciones cuyos primeros cinco ciclos fueron aprobados por la Junta General de 2011, aprobándose en la Junta General de 2016 cinco ciclos adicionales. El Plan permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que, si mantienen las acciones durante un periodo de 3 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 por ellos.

Por simplicidad en la instrumentación del Plan en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas de incentivo a largo plazo, de forma que sólo pueden ser participantes del Plan los beneficiarios de dichos programas y el importe máximo a invertir es el 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo que corresponda a cada beneficiario con arreglo a tales programas.

Para los ciclos adicionales aprobados en la Junta General de 2016 se establecieron unos objetivos adicionales de desempeño (*performance*) con respecto a aquellos beneficiarios que tengan la consideración de Alta Dirección, entendiendo como tales a los Consejeros Ejecutivos y a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo Corporativo. Este tipo de beneficiarios únicamente tendrán derecho a recibir la acción adicional si, además de cumplir con las condiciones generales del Plan, aplicables a todos los beneficiarios, el nivel de cumplimiento global de los objetivos establecidos para el programa de incentivo a largo plazo cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de la entrega de las acciones, es igual o superior al 75%.

Al cierre del ejercicio 2017 se encontraban vigentes los Ciclos Quinto (2015-2018), Sexto (2016-2019) y Séptimo (2017-2020) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2018 está prevista la finalización del Quinto Ciclo del Plan (2015-2018) al que se encuentran adheridos el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, así como la puesta en marcha del Octavo Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2018-2021).

4.1.5. Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo

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, de corto y largo plazo, ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que dicha retribución se haya devengado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos. Asimismo, la Comisión de Retribuciones puede reclamar el reembolso (“*clawback*”) de los componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

En concreto, 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, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol, a que no concurra, a juicio del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, durante el período anterior a cada una de las entregas, 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.

4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión de Directivos del Grupo, por razón de su relación laboral previa, en las condiciones previstas en su Reglamento. Este sistema de previsión social tiene la naturaleza de aportación definida. Según la fórmula prevista en el Reglamento del Plan de Previsión de Directivos, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su retribución fija, sujeto a su continuidad en el Grupo. Las contingencias cubiertas en el Plan de Previsión de Directivos son las siguientes: (i) jubilación, (ii) invalidez y (iii) fallecimiento.

El Consejero Delegado consolidará los derechos económicos acumulados en el Plan de Previsión de Directivos en caso de extinción de su relación con la Sociedad como consecuencia de:

- 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; y
- 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, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Por su parte, el Consejero Secretario General participa en un sistema retributivo de carácter diferido, denominado "*Premio de Permanencia*", aprobado por el Consejo de Administración con anterioridad a la Política de Remuneraciones vigente, que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol. Este sistema de aportación definida se articula a través del fondo de inversión denominado "*Fondo de Permanencia, FI*", al que Repsol realiza aportaciones anuales por una cantidad equivalente al 20% de la retribución fija anual del Consejero Secretario General, recibiendo a cambio participaciones del Fondo. Dichas participaciones son titularidad de Repsol hasta la jubilación del Consejero Secretario General, en cuyo momento éste consolidará el derecho y se le traspasará, consiguientemente, su titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los supuestos de extinción del contrato con derecho a indemnización. Dichos supuestos se describen a continuación en el apartado 4.1.8. del presente informe.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan el pago a los Consejeros Ejecutivos por el cese de sus funciones ejecutivas o como administradores de la Sociedad, no obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, que se percibirán en su caso en el momento en que se produzcan las condiciones para su consolidación, son compatibles con la indemnización por extinción de la relación prevista en sus respectivos contratos y que se desarrolla en el apartado 4.1.8. del presente informe.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el ejercicio 2018 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos, según corresponda, de 253 miles de euros para el Consejero Delegado y de 197 miles de euros para el Consejero Secretario General.

4.1.7. Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe previsto para 2018 de

estas percepciones estará en línea con el importe abonado en 2017 y se detallarán, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2018, las cantidades exactas en relación con las percepciones en especie abonadas durante dicho ejercicio.

La política de Repsol no prevé la concesión por parte de la Sociedad de anticipos, créditos o garantías a los Consejeros Ejecutivos.

Por otro lado, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir una retribución fija adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por Repsol.

4.1.8. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros Ejecutivos se determinan en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso por parte de Repsol para su terminación, y establecen un compromiso de no competencia postcontractual. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de un año, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a Repsol. Por otro lado, dichos contratos establecen asimismo la obligación de no concurrencia durante la vigencia de su relación con la Compañía, en relación a empresas y actividades de análoga naturaleza.

Las condiciones contractuales acordadas con el Consejero Delegado recogen el límite a las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual, que incluye la remuneración de la cláusula de no competencia, de conformidad con el compromiso asumido a este respecto por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. La percepción de la indemnización anterior se prevé 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.

Por su parte, las condiciones del contrato del Consejero Secretario General, suscrito en 2005, responden, por tanto, a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmó. Fue aprobado en su momento por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes. En caso de terminación del contrato por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía, está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia postcontractual.

4.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales está establecida en línea con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas del 19 de mayo de 2017, que persigue remunerar de forma suficiente y adecuada por la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio. Además, la política persigue establecer una retribución acorde con el mercado, considerando para ello las retribuciones fijadas en entidades comparables (esto es, las retribuciones de consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados, de tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos similares a los de Repsol).

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales está formada exclusivamente por conceptos de carácter fijo y no contempla sistemas de retribución variable ni sistemas de previsión social.

La Comisión de Retribuciones revisa periódicamente la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

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.

4.2.1. Límite máximo

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

El límite máximo establecido a estos efectos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, es 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 considere relevantes.

4.2.2. Retribución fija

Los Consejeros, en su condición de tales, perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución, salvo la relativa al Presidente del Consejo de Administración, se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones. Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para los Consejeros con base en las responsabilidades de cada uno.

Para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 27 de febrero de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2017, 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 en un 2,5%.

La tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2018 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

4.3. Respecto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas 2017, y refleja el papel relevante y de elevada actividad e involucración del Presidente en el cargo que ostenta desde el 30 de abril de 2015, así como los demás criterios en la Política anteriormente mencionada.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos.

Para 2018 el importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración asciende a 2.500 miles de euros, importe en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas. Este importe es el mismo que el correspondiente al ejercicio 2017.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida, 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 previsto para 2018 de estas percepciones estará en línea con el importe abonado en 2017 y se detallarán, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2018, las cantidades exactas en relación con las percepciones en especie abonadas durante dicho ejercicio.

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente del Consejo de Administración están recogidas en sus nuevas condiciones contractuales, aplicables desde el 1 de mayo de 2015, en las que se contempla un compromiso de no competencia post-contractual de un año.

Tras la renuncia del Sr. Brufau al cobro de la compensación económica devengada al término de su contrato como primer ejecutivo, por importe de 14.253.691 euros, y de conformidad con las nuevas condiciones contractuales acordadas tras su reelección como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración en la Junta General de Accionistas de 2015, el importe a percibir en caso de extinción anticipada del contrato está limitado al importe pendiente de su retribución fija total pactada hasta la Junta General ordinaria de 2019, incluyéndose dentro de este importe la indemnización por el pacto de no competencia post-contractual. De esta forma, el importe va decreciendo progresivamente de modo que, a la fecha indicada, ya no percibiría compensación alguna.

5. Ejecución de la política de remuneraciones en 2017

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2017 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Compañía.

5.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

5.1.1. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2017, a 2.183 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2017 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.200
D. Luis Suárez de Lezo	983

5.1.2. Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2017 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones.

A continuación se detallan las categorías de objetivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, así como las métricas, ponderaciones y el grado de cumplimiento alcanzado, que han determinado el importe de retribución variable anual de 2017:

Categoría	Peso	Métrica	Ponderación	Valor objetivo 2017	Valor alcanzado	% Consecución	GCO	
Eficiencia	40%	Eficiencia y sinergias presupuestadas	30%	PA17 = 2.179 M€	Más de 2.400 M€	110%	33,00	
		FCF Breakeven Repsol	10%	PA17 = 45\$/bbl	≈ 40\$/bbl ¹	110%	11,00	
Operacionales	45%	Resultado neto ajustado	15%	PA17 = 1.802 M€	2.405 M€	110%	16,50	
		Deuda neta	10%	PA17 = 6.808 M€	6.267 M€	110%	11,00	
		Producción	10%	PA17 = 677 Kboe/d	695 Kboe/d	110%	11,00	
		Utilización de la capacidad de conversión	5%	PA17 = 97,0%	104%	110%	5,50	
		Capex de E&P	5%	PA17 = 2.873 M\$	2.361 M\$	110%	5,50	
Sostenibilidad	5%	Índice de frecuencia total y fatalidades	5%	IFT PA17 = 2,08 y 0 fatalidades	1,43 y 0 fatalidades	110%	5,50	
Creación de valor	10%	Cotización de la acción vs empresas comparables	10%	Por encima de empresas comparables ²	2ª posición	100%	10,00	
							Grado de Consecución obtenido	109,0
							Grado de consecución a aplicar³	100%

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como la modulación acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones en atención a los extraordinarios resultados obtenidos en un entorno complejo, el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 del Consejero Delegado asciende a 1.440 miles de euros, importe equivalente a un 120% de su retribución fija.

A este respecto, el Consejo de Administración ha valorado el liderazgo y el excelente desempeño del Consejero Delegado en 2017, que ha llevado a la Compañía a obtener el mayor beneficio neto de los últimos seis años, que se ha traducido en una subida del 29% del EBITDA, que, con 6.723 millones de euros, logra el mejor dato del último quinquenio. Paralelamente la deuda se ha reducido un 23% y la ejecución del programa de sinergias y eficiencias ha generado más de 2.400 millones de euros de ahorro, con lo que Repsol ha batido las expectativas y ha superado un año antes de lo previsto el objetivo que se había fijado para 2018 en el Plan Estratégico. La buena gestión de la Compañía y el cumplimiento y superación de los objetivos anunciados ha tenido un impacto directo en las valoraciones de las agencias de rating, que han

1. Sin aislar impactos positivos y atípicos ocurridos en caja, el FCF Breakeven del 2017 ha sido de 31\$/bbl.

2. La inclusión de este objetivo en la retribución variable anual de 2017 del Consejero Delegado fue aprobada expresamente por la Junta General de accionistas de 2017, estableciéndose que el nivel de cumplimiento vendría determinado por la evolución de la cotización de la acción de Repsol frente a una muestra de cinco compañías internacionales de comparación seleccionadas (Total S.A., Royal Dutch Shell p.l.c., BP p.l.c., ENI S.p.A. y OMV Aktiengesellschaft). A estos efectos, la información comparable está referida a la cotización media diaria de cierre (media aritmética) del mes de diciembre de 2017 y su evolución respecto de la cotización media diaria de cierre (media aritmética) del mes de diciembre de 2016, que fue la siguiente para las compañías indicadas: Total S.A. 47,15 euros, Royal Dutch Shell p.l.c. 25,45 euros, BP p.l.c. 486,33 British pence, ENI S.p.A. 14,73 euros, OMV Aktiengesellschaft 32,76 euros y Repsol 13,25 euros. El nivel de logro del objetivo, medido como la evolución porcentual de la cotización de la acción entre la media aritmética del cierre durante el mes de diciembre de 2016 y la media aritmética del cierre durante el mes de diciembre de 2017, se calcula en función de la posición ocupada por Repsol con respecto al resto de compañías de forma que para la 1ª posición se considera un nivel de logro del 120%, para la 2ª el 100%, para la 3ª el 80%, para la cuarta el 50% y para la 5ª y 6ª el 0%.

3. El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) total a aplicar no podrá ser superior al 100%.

mejorado, de forma unánime, las calificaciones. Todos estos datos han tenido su reflejo en la capitalización bursátil, revalorizándose un 10% la acción de Repsol, que se eleva hasta el 46% en los dos últimos ejercicios. Asimismo, el Consejo de Administración ha valorado positivamente el compromiso del Consejero Delegado con la sostenibilidad y, en concreto, la emisión por parte de la Compañía, el pasado mes de mayo de un bono verde certificado, con el que se convirtió en la primera empresa de su sector en el mundo en utilizar este tipo de activo, para financiar más de 300 iniciativas encaminadas a mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂.

Con respecto al Consejero Secretario General, los objetivos establecidos para la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 fueron estratégicos, de eficiencia, de operaciones, de sostenibilidad y objetivos relacionados con: a) Operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol. En relación con estos objetivos, la Comisión de Retribuciones ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2017, siendo el nivel de logro alcanzado del 100%, lo que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su retribución fija).

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 27 de febrero de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

	Retribución variable anual 2017 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.440
D. Luis Suárez de Lezo	885

5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El 31 de diciembre de 2017 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2014-2017.

Se recoge en el siguiente cuadro el detalle de los objetivos, ponderaciones, métricas y escalas de consecución en cada categoría de objetivos, que han determinado los importes de retribución variable a abonar:

Categoría	Peso	Métrica	Ponderación	Valor objetivo acumulado 2014-2017	% de consecución individual	% de consecución global
Upstream	41,25%	Ratio de Reemplazo Reservas	2,5%	RRR para el periodo 2014-2017	2,5	34,3%
		Aumento de la producción	2,5%	Incremento anual previsto para el periodo 2014-2017: 7% acumulado anual medio	0	
		Tasa de éxito exploratorio	2,5%	Recursos contingentes \geq Recursos mean	1,9	
		Ejecución de proyectos	5,6%	Retraso \leq 6 meses y coste real \leq 90% vs. FID	4,7	
		Margen operativo por barril	1,9%	Margen operativo por barril previsto en el Plan Estratégico vigente (Resultado operativo recurrente E&P sin <i>gross-up</i> /boe vendido (\$/boe)	1,4	
		Eficiencia de las inversiones	5%	Capex previsto en el Plan Estratégico vigente	5,0	
		Breakeven anual FCF	7,5%	FCF objetivo (\$/bbl)	7,5	
		Adquisición e integración de Talisman	6,3%	Materialización adquisición; cumplimiento hitos Proyecto de Integración; adecuación de la organización e identificación de sinergias.	3,8	
		Valor de los activos de Talisman	3,8%	Valor activos NPV \geq Valor activos PPA	3,8	
		Valor del fondo de comercio asociado a la adquisición de Talisman	3,8%	Ausencia de <i>impairments</i> del Fondo de Comercio	3,8	
Downstream	21,25%	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector	11,25%	Primera o segunda empresa europea	10,6	20,6%
		Cash-Flow libre después de impuestos	10%	FCF real \geq FCF previsto en Plan Estratégico vigente	10,0	
Creación de valor y disciplina financiera	27,5%	Incremento del beneficio neto recurrente a CCS / Resultado neto ajustado	11,3%	Beneficio neto recurrente a CCS \geq Beneficio neto recurrente a CCS previsto en el Plan Estratégico vigente	11,3	27,5%
		Caja generada para dividendos y deuda	1,3%	Caja para dividendo y deuda real \geq Caja para dividendo y deuda prevista en el Plan Estratégico vigente	1,3	
		Sinergias y Programa de Eficiencia en Opex	7,5%	Ahorros Opex reales \geq Ahorros Opex previstos	7,5	
		Plan de desinversiones	7,5%	Desinversiones reales \geq Desinversiones previstas en el Plan Estratégico vigente	7,5	
Sostenibilidad	10%	Índice de frecuencia integrado	5%	Promedio del IF real – promedio del IF objetivo de los años 2014 a 2017	4,1	9,1%
		Plan de reducción de emisiones CO _{2eq} equivalente	5%	Valor real de reducción de emisiones \geq Valor objetivo de reducción de emisiones	5,0	
Valoración total Plan 2014-2017						91,4%

La Comisión de Retribuciones ha calculado, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos y el grado de cumplimiento global del programa, conforme a la información proporcionada por las áreas de Personas y Organización y de Estrategia, Control y Recursos sobre los resultados obtenidos y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente, y ha acordado fijar el nivel de cumplimiento global del Incentivo a Largo Plazo en un 91,4%.

Adicionalmente, para determinar las cuantías de retribución variable a largo plazo a abonar a los Consejeros Ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal a lo largo del periodo de duración del plan. En relación con el Consejero Delegado, el incentivo a percibir ha sido equivalente al 85,65% del máximo alcanzable y del 84,55% en el caso de Consejero Secretario General, lo que implica el abono de los siguientes importes, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

	Retribución variable a largo plazo 2017 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	983
D. Luis Suárez de Lezo	831

En el caso del Consejero Delegado el importe equivale a un 81,91% de su retribución fija anual y para el Consejero Secretario General el importe representa el 84,55% de su retribución fija anual.

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, y según lo indicado en el apartado 4.1.3 anterior, el importe del Incentivo a Largo Plazo 2014-2017 se abonará a los Consejeros Ejecutivos en una proporción del 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad, de forma que el Consejero Delegado percibirá 821 miles de euros en metálico y 11.380 acciones de la Sociedad –equivalentes a un importe de 162 miles de euros–, y el Consejero Secretario General percibirá 694 miles de euros en metálico y 9.623 acciones de la Sociedad –equivalentes a un importe de 137 miles de euros–.

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

Durante el mes de mayo de 2017 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Séptimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2017-2020), por el cual el Consejero Delegado ha comprado 10.394 acciones de Repsol y el Consejero Secretario General 3.334 acciones.

Al término del Séptimo Ciclo del Plan en mayo de 2020, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 3.465 acciones y el Consejero Secretario General un máximo de 1.111 acciones.

Adicionalmente, el 30 de mayo de 2017 se cumplió el periodo de consolidación del Cuarto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a largo Plazo (2014-2017). Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General consolidaron, respectivamente, derechos a la entrega de 1.707 y 1.126 acciones brutas, valoradas a un precio de 14,28 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 25,3 y 16,68 miles de euros.

Cabe destacar que, a la fecha del presente Informe, el Consejero Delegado tiene ya un número de acciones que representa más de dos veces de su retribución fija actual. Por su parte, el número de acciones que tiene el Consejero Secretario General a esta fecha representa aproximadamente el 90% de su retribución fija actual.

5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2017, Repsol ha aportado 246 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos, descrito en el apartado 4.1.6 anterior, en el que participa el Consejero Delegado. Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2017 ha sido de siete mil de euros.

Por su parte, el Consejero Secretario General participa en un sistema retributivo de carácter diferido, denominado “*Premio de Permanencia*”, descrito también en el apartado 4.1.6, al que Repsol ha aportado, en 2017, la cantidad de 197 miles de euros.

5.1.6. Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios 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 2017 asciende a 31 miles de euros para el Consejero Delegado y a 129 miles de euros para el Consejero Secretario General.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2017 ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros Ejecutivos.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por Repsol. Así, en el ejercicio 2017 el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General han percibido respectivamente, en su condición de Consejeros de Gas Natural SDG, S.A., 253 y 167 miles de euros.

5.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración celebrado el 22 de febrero de 2017 acordó, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2017 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 en un 2,5%.

Para el ejercicio 2017, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 7.345 miles 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.

Finalmente cabe destacar que la Compañía tiene suscrito un seguro colectivo de responsabilidad civil para 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. La cuantía global de la prima correspondiente al ejercicio 2017 ha ascendido a 1,8 millones de euros. Es de observar que la indicada cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol.

5.3. Respecto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2017 ha ascendido a 2.500 miles de euros.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida, 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 gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2017 ha ascendido a 589 miles de euros.

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

6. Tablas de remuneración individual

6.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones devengadas brutas de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2017:

En miles de euros

Consejeros	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ¹	Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ²	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ³	Total
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.440	354	821	162	3.977
D. Luis Suárez de Lezo	983	885	354	694	137	3.053

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

2. Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2014-2017 abonada en metálico.

3. Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2014-2017 abonada en acciones (11.380 acciones en el caso del Consejero Delegado y 9.623 acciones en el caso del Consejero Secretario General)¹.

Con respecto al **Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**, el 30 de mayo de 2017 se cumplió el periodo de consolidación del Cuarto Ciclo (2014-2017), consolidando, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indican:

Consejeros	Nº acciones brutas	Valor total (en miles de euros)	Nº acciones netas entregadas
D. Josu Jon Imaz	1.707	25,30	1.180
D. Luis Suárez de Lezo	1.126	16,68	778

En lo que se refiere a los ciclos vigentes del Plan, se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en el Ciclo 2017-2020 que generarán, en caso de que las mantengan en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, una entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente:

Número de acciones adquiridas por los Consejeros Ejecutivos	
Consejeros	Ciclo 2017-2020
D. Josu Jon Imaz	10.934
Luis Suárez de Lezo	3.334

1. De conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017 el número final de acciones recibidas por los Consejeros Ejecutivos se ha calculado teniendo en cuenta: (i) el importe que efectivamente les corresponde tras aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de Repsol entre los días 2 y 22 de febrero de 2018, ambos inclusive.

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** de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2017, así como otras **retribuciones en especie** percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

<i>En miles de euros</i>			
Consejeros	Aportaciones a Planes de Pensiones	Planes de Ahorro a Largo Plazo	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
D. Josu Jon Imaz	7	246 ¹	254
D. Luis Suárez de Lezo	N.A.	197 ²	197

1. Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, que supone una aportación definida que aproximadamente equivale al 20,5% de la retribución fija bruta anual del Consejero Delegado.

2. Aportaciones al concepto retributivo de carácter diferido, Premio de Permanencia, que supone una aportación definida equivalente al 20% de la retribución fija bruta anual del Consejero Secretario General.

<i>En miles de euros</i>			
Consejeros	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones Asistenciales	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	16	15	31
D. Luis Suárez de Lezo	84	45	129

6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2017

Los importes devengados individualmente por los Consejeros 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

Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	TOTAL 2017
Ejecutivos			
Josu Jon Imaz San Miguel	177	177	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	354
Dominicales			
Jordi Gual Solé ¹	0	0	0
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354
Rene Dahan	177	177	354
José Manuel Loureda Mantiñán	177	88	265
Gonzalo Gortázar Rotaache	177	199	376
Antonio Massanell Lavilla ²	177	66	243
Independiente			
Ángel Duráñez Adeva ³	177	103	280
Artur Carulla Font	177	221	398
Luis Carlos Croissier Batista	177	132	309
Javier Echenique Landiribar ⁴	74	55	129
Mario Fernández Pelaz	177	132	309
María Teresa Ballester Fornés ⁵	118	59	177
Mariano Marzo Carpio ⁶	118	44	162
Isabel Torremocha Ferrezuelo ⁷	118	59	177
María Isabel Gabarró Miquel ⁸	74	37	111
Henri Philippe Reichstul ⁹	74	74	148
J. Robinson West	177	177	354
Otros Externos			
Antonio Brufau Niubó	2.500	-	2.500

1. D. Jordi Gual Solé fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 20 de diciembre de 2017.

2. D. Antonio Massanell Lavilla renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de diciembre de 2017.

3. D. Ángel Duráñez Adeva fue nombrado miembro de la Comisión de Retribuciones el 19 de mayo de 2017.

4. D. Javier Echenique Landiribar renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

5. Dña. María Teresa Ballester Fornés fue nombrada Consejera de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

6. D. Mario Marzo Carpio fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

7. Dña. Isabel Torremocha Ferrezuelo fue nombrada Consejera de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

8. Dña. María Isabel Gabarró Miquel renunció al cargo de Consejera de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

9. D. Henri Philippe Reichstul renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan de forma individualizada los importes devengados por los Consejeros como remuneración por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por Repsol, en representación de Repsol:

<i>En miles de euros</i>	Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A.
Consejeros	
D. Josu Jon Imaz	253
D. Luis Suárez de Lezo	167

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

En miles de euros

Consejero	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Remuneración Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos ¹	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportaciones a Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
Ejecutivos										
Josu Jon Imaz San Miguel	177	177	1.200	1.440	983	--	56	4.033	3.007	254
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	983	885	831	--	146	3.199	2.885	197
Dominicales										
Jordi Gual Solé	0	0	--	--	--	--	--	0	--	--
Manuel Manrique Cecilia	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Rene Dahan	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Jose Manuel Loureda Mantiñán	177	88	--	--	--	--	--	265	265	--
Gonzalo Gortázar Rotaèche	177	199	--	--	--	--	--	376	308	--
Antonio Massaneil Lavilla ⁽¹⁾	177	66	--	--	--	--	--	243	81	--
Independientes										
Ángel Durán de Adeva	177	103	--	--	--	--	--	280	265	--
Artur Carulla Font	177	221	--	--	--	--	--	398	398	--
Luis Carlos Croissier Batista	177	132	--	--	--	--	--	309	309	--
Javier Echenique Landiribar	74	55	--	--	--	--	--	129	309	--
Mario Fernández Pelaz	177	132	--	--	--	--	--	309	309	--
María Teresa Ballester Fornés	118	59	--	--	--	--	--	177	--	--
Mariano Marzo Carpio	118	44	--	--	--	--	--	162	--	--
Isabel Torremocha Ferrezuelo	118	59	--	--	--	--	--	177	--	--
María Isabel Gabarró Miquel	74	37	--	--	--	--	--	111	265	--
Henri Philippe Reichstul	74	74	--	--	--	--	--	148	354	--
J. Robinson West	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Otros Externos										
Antonio Brufau Njubó	2.500	--	--	--	--	--	589	3.089	2.920	--
TOTAL	5.200	2.154	2.183	2.325	1.814	--	749	14.467	12.737	451

1. 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 y 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.

7. 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 en 2017, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	827.942.489	97,089%
Votos negativos	24.459.574	2,868%
Abstenciones	288.006	0,034%

1. Anexo: Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol (modelo Anexo I Circular 4/2013 (modificado por la Circular 7/2015 CNMV))

Anexo: Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol

(modelo Anexo I circular 4/2013 (modificado por la circular 7/2015 CNMV))

Índice

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso.....	626
B. Política de remuneraciones prevista para ejercicios futuros	641
C. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado.....	641
D. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.....	643
E. Otras informaciones de interés.....	650

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros [mix retributivo].

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales:

El principio que define la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. (en adelante, “Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”, indistintamente) es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

Los principios y criterios seguidos en la determinación de la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales y por el desempeño de sus funciones ejecutivas –incluyendo la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos–, se recogen en la citada Política de Remuneraciones, aprobada por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017. Dichos principios cumplen con el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de su adecuación a la dimensión y relevancia de la Compañía, los estándares de mercado, su situación económica, la rentabilidad y sostenibilidad de la misma a largo plazo; y la incorporación de cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La citada Política ha sido definida considerando lo dispuesto en los artículos 45 y 45 bis de los Estatutos Sociales y en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que regulan la retribución de los Consejeros de Repsol, diferenciando entre los principios que inspiran la retribución de los Consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas, conforme al siguiente esquema:

1) Principios del sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas sigue los principios que se indican a continuación: a) Asegurar que la estructura y cuantía global de la retribución 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; b) Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad; c) Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función del desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados; d) Incorporar sistemas de retribución variable de carácter plurianual que fomenten la consecución de objetivos a medio/largo plazo y la retención de personas clave; e) Mantener un equilibrio adecuado entre

los diferentes elementos retributivos y en línea con las mejores prácticas de mercado; f) Asegurar el alineamiento de los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los de los accionistas, fomentando la tenencia de acciones; g) Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

2) Principios del sistema retributivo aplicable a los Consejeros en su condición de tales:

La retribución de los Consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios: a) Debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio; y b) Debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado, considerando para ello, las retribuciones fijadas en entidades comparables (esto es, las retribuciones de consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados, de tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos, similares a los de Repsol).

Cambios más significativos en la Política de Remuneraciones:

En la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de mayo de 2017 se aprobó, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, con un 95,89% de votos a favor de la misma.

Dicha Política de Remuneraciones introduce como principales novedades las siguientes:

- Con el fin de cumplir con la recomendación 61 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, se prevé la liquidación de parte de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos mediante la entrega de acciones, con arreglo a la siguiente proporción: un 70% del total se abonará en efectivo y un 30% del total se abonará en acciones de la Sociedad.

Asimismo, se determina que los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente operaciones de cobertura sobre las mismas durante un año a contar desde cada entrega de acciones.

- Por otro lado, siguiendo lo dispuesto en la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros establece que los Consejeros Ejecutivos, mientras permanezcan desempeñando su cargo, deberán conservar la titularidad de las acciones de la Sociedad que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija anual.
- Para finalizar, además de mantener la posibilidad de reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, se completan los ajustes ex – post con la posibilidad de cancelar el pago de la retribución variable ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que dicha retribución se haya devengado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos.

Criterios para establecer la Política de Remuneraciones:

Para fijar la Política, el Consejo de Administración (en adelante, el “CA”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones (en adelante, la “CR”), considera lo establecido por los Estatutos y el Reglamento del CA, la normativa aplicable, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General, los objetivos del Plan Estratégico, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable, y los datos de mercado y directrices de inversores y *proxy advisors*. Para mayor detalle *ver apartado A.2.*

Mix retributivo:

La retribución de los Consejeros en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos. El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas se compone, esencialmente, de un elemento fijo, un elemento variable a corto plazo y un elemento variable a largo plazo. Con carácter adicional, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye también sistemas de previsión social (*ver apartado A.5.*) y determinadas percepciones en especie (*ver apartado A.10.*).

Si no se alcanzan los objetivos a los que está vinculada la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija así como las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y en especie.

En un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el peso de la retribución fija para el Consejero Delegado (en adelante, el “CEO”) sería del 31% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable un 69% (45% a corto plazo y 55% a largo plazo aproximadamente). Para el Consejero Secretario General (en adelante, el “CSG”) la retribución fija tendría un peso del 34% y la retribución variable un 66% (47% a corto plazo y 53% a largo plazo).

Ambos paquetes retributivos están alineados con la práctica de mercado del índice en el que cotiza la Compañía (IBEX-35) para el puesto de CEO donde el peso de la retribución fija es del 40% de la retribución total y el de la retribución variable de un 60% (57% de retribución variable a corto plazo y 43% de retribución variable a largo plazo).

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones:

El CA y la CR revisan periódicamente los principios y criterios de la Política de Remuneraciones con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Como parte de este proceso de revisión, la firma de asesoramiento independiente y especializado Willis Towers Watson ha realizado en 2017 un benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del CEO, con el fin de determinar su idoneidad y alineación con la situación de mercado de empresas comparables y la marcha de la Compañía. El grupo de comparación tomado a tal fin fue el IBEX-35, siguiendo los criterios definidos en la Política de Remuneraciones:

- a) Objetividad: se ha escogido el IBEX-35 a cierre de 2017, un índice bursátil pre-establecido que constituye una referencia en términos retributivos para Repsol en España.
- b) Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos: el IBEX-35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico en las cuatro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). De este conjunto se excluye: (i) a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar; a ArcelorMittal puesto que su CA está fuera de España; a Bankia y a Aena, debido a que la remuneración de sus consejeros se sujeta a un límite cuantitativo máximo de acuerdo con determinada normativa específica que les aplica.

Respecto al IBEX-35, Repsol se sitúa en facturación por encima del percentil 90 y en capitalización bursátil por encima del percentil 75. La retribución total del CEO se sitúa entre mediana y percentil 75.

A la vista de los resultados de este análisis y teniendo en cuenta otros factores a considerar, la CR ha propuesto al CA no incrementar la retribución fija del CEO para el ejercicio 2018.

Trabajos realizados por la CR:

Las funciones del CA y de la CR en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 45 y sig.) y en el Reglamento del CA (arts. 5 y 36).

Durante 2017, la CR se reunió en 2 ocasiones, con asistencia personal de todos sus miembros a ambas reuniones salvo en una de ellas en la que uno de los Consejeros asistió por medio de representación. Du-

rante 2018, hasta la fecha de publicación del presente informe, se ha reunido en una ocasión. En todas estas reuniones, la CR ha debatido, entre otras, sobre las siguientes materias:

- a) Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2017 y 2018;
- b) Aprobación de la remuneración fija del CEO y del CSG para 2017 y 2018;
- c) Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual y a largo plazo del CEO y del CSG para 2017 y 2018;
- d) Evaluación y aprobación de la retribución variable anual del CEO y del CSG por los resultados logrados en 2016 y 2017;
- e) Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en los ILP 2013-2016 e ILP 2014-2017 y aprobación correspondiente de la retribución variable a largo plazo;
- f) Aprobación de los nuevos programas de ILP 2017-2020 e ILP 2018-2021;
- g) Propuesta y aprobación de la nueva Política de Remuneraciones para 2018, 2019 y 2020.
- h) Propuesta y aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de 2016 y 2017;
- i) Propuesta y aprobación del Informe voluntario sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2016.
- j) Revisión de la información sobre retribuciones de los Consejeros recogidas en la Memoria de las cuentas anuales de 2016 y 2017.

La CR tiene previsto reunirse próximamente para, entre otros asuntos, proponer y aprobar el Informe voluntario sobre remuneraciones de los Consejeros de 2017 de cara a ofrecer a los accionistas información más detallada sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones y facilitar la comprensión de la información recogida en este informe.

Composición de la CR:

La CR está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (3) tienen la condición de Independientes y los restantes (2) la condición de Dominicales. Todos los miembros de la CR cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos acordes con los cometidos de la misma. A 31 de diciembre de 2017, la composición de la CR era la siguiente:

Artur Carulla Font, Presidente, Independiente

Mario Fernández Pelaz, Independiente

Ángel Duráñez Adeva, Independiente

Gonzalo Gortázar Rotaache, Dominical

José Manuel Loureda Mantiñán, Dominical

Conforme a lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Sr. Carulla cumple también con la función de Consejero Independiente Coordinador desde el año 2011. Durante 2017 se produjo la renuncia de Dña. María Isabel Gabarró Miquel como vocal del CA y de la CR y la designación en su sustitución de D. Ángel Duráñez Adeva como vocal de la CR.

Asesores externos

En 2018, EY Abogados, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a la CR en la elaboración del presente informe.

Asimismo, como se ha indicado anteriormente, Willis Towers Watson ha asesorado a la CR en la realización del benchmarking sobre la retribución del CEO.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Retribución de los Consejeros por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada:

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

El límite máximo establecido a estos efectos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017 es de 8,5 millones de euros, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración, de conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 30 de abril de 2015.

El cálculo de esta retribución, salvo la relativa al Presidente del CA, se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al CA o a las diferentes Comisiones. Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para los Consejeros con base en las responsabilidades de cada uno. Corresponde al CA, a propuesta de la CR, establecer la cuantía del valor del punto, en línea con el límite máximo fijado para el conjunto de las remuneraciones del CA.

La tabla de puntos es la siguiente:

- 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

Los Consejeros Externos no participan de los sistemas de previsión social financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro ni de los planes de incentivos ligados al desempeño de la Compañía, tanto a corto como a largo plazo.

Para 2018, el CA ha acordado en su reunión de 27 de febrero de 2018, a propuesta de la CR, mantener el valor del punto para el ejercicio 2018 en el mismo importe que el fijado para 2017, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 en un 2,5%.

Retribución del Presidente del Consejo de Administración:

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas 2017, y refleja el papel relevante y

de elevada actividad e involucración del Presidente en el cargo que ostenta desde el 30 de abril de 2015, así como los demás criterios contenidos en la Política anteriormente mencionada.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos. El importe total de la retribución fija del Presidente del CA, aprobado inicialmente en la Junta General de Accionistas de 2015, asciende a 2.500 miles de euros anuales.

Conforme a la Política de Remuneraciones vigente, la retribución anual del Presidente se mantendrá fija hasta la celebración de la Junta General Ordinaria de 2019.

Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas:

La RF de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de puestos y funciones directivas refleja principalmente su nivel de responsabilidad en la organización, los cargos que desempeñan y su trayectoria profesional, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Repsol, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Sobre esta base, la CR, compuesta exclusivamente por Consejeros Externos, y en su mayoría por Consejeros Independientes, propone anualmente al CA, para su aprobación, el importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, considerando el marco de la Política de Remuneraciones aprobada.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones, además de los criterios anteriormente expuestos, tiene en cuenta, entre otras, cuestiones tales como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, los análisis de mercado o los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección de la Compañía. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2018, el CA ha acordado, en su reunión de 27 de febrero de 2018, a propuesta de la CR, mantener la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos para el ejercicio 2017, esto es, 1.200 miles de euros para el CEO y 983 miles de euros para el CSG.

La retribución fija del CEO se mantiene invariada desde su nombramiento y la del CSG desde 2011.

Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades participadas:

El CEO y el CSG pueden percibir una RF adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, acuerdo conjunto o asociadas.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los Consejeros Externos no participan de los sistemas de retribución variable (ver A.3).

1) Retribución variable anual (RVA): El propósito de la retribución variable anual es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con la gestión del CEO y del CSG, valorando la aportación individual a su consecución.

Corresponde al CA, a propuesta de la CR, 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.

A efectos de definir las ponderaciones y métricas para determinar los niveles de consecución de cada objetivo, la CR tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de los resultados de la Sociedad. La retribución variable anual del CEO se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran los objetivos operacionales y financieros de la Compañía, así como objetivos de sostenibilidad. En su caso, la Política de Remuneraciones de Consejeros establece que la CR podrá proponer asimismo la inclusión de objetivos cualitativos relacionados con la estrategia de la Compañía, que tendrán un peso máximo del 20%.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de retribución, los objetivos y las métricas y su peso individual, son revisados anualmente por la CR, para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineados con las prioridades estratégicas de Repsol, a corto y a largo plazo, sus necesidades y la situación del negocio.

Los objetivos, métricas y ponderaciones para la RVA 2018 del CEO son: a) Objetivos Estratégicos (peso global 20%) con métricas ligadas al nuevo Plan Estratégico; b) Objetivos de Eficiencia (peso global 30%) con métricas ligadas a las eficiencias y compromisos presupuestados y al breakeven de flujo de caja libre de Repsol; c) Objetivos de Operaciones (peso global 45%) y métricas vinculadas al resultado neto ajustado, a la deuda neta, a la producción y a la utilización de la capacidad de conversión; y d) Objetivos de sostenibilidad (peso global 5%) y la métrica del índice de frecuencia total y fatalidades.

Por otro lado, en relación con la RVA del CSG, se consideran objetivos estratégicos, de eficiencia, de operaciones, de sostenibilidad y objetivos relacionados con: a) Operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol.

En el caso del CEO, 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 genera derecho a incentivo, y un máximo del 120%, si bien el grado de consecución global de los objetivos a determinar por la CR no será superior al 100%. La CR, en función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, determina un nivel de cumplimiento medio ponderado, lo que permite compensar el cumplimiento excelente (o por encima del 100% o estándar esperado) de unas métricas con un nivel de cumplimiento inferior a otras.

Como se ha indicado anteriormente, una vez finalizado el ejercicio, la CR realiza una evaluación considerando la información proporcionada por las áreas de Personas y Organización y de Estrategia, Control y Recursos sobre los resultados obtenidos. Con el fin de garantizar que la RVA guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, 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. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado. Para el CEO el importe de la RVA puede variar entre 0%, si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 100% de su RF en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG la RVA puede variar entre un 0% y un 90% de su RF.

Sin perjuicio de lo anterior, el CA tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual del CEO, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

Por tanto, y sin perjuicio de lo anterior, en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% para el ejercicio 2018, el CEO percibiría 1.200 miles de euros y el CSG percibiría 885 miles de euros.

2) Retribución variable a largo plazo: Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo (ILP) con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, para sus accionistas y para sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

En este sentido, Repsol tiene implantados varios planes de ILP para todo el personal directivo y otros empleados de Repsol, incluidos el CEO y el CSG. Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son iguales. Son planes estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento, directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida, así como a la permanencia de los Consejeros Ejecutivos hasta el final del periodo de medición. Entre los objetivos se encuentran métricas relacionadas con los negocios de Exploración y Producción (Upstream) y Downstream, con la creación de valor y con la sostenibilidad.

En 2018 se ha puesto en marcha el ILP 2018-2021 cuyos objetivos, métricas y ponderaciones se definirán antes de final de 2018, cuando se apruebe el nuevo Plan Estratégico 2018-2021.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y de su nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 100%.

La CR establece anualmente la ponderación de los objetivos y métricas asociadas, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio. Para determinar el incentivo a percibir, la CR considera el grado de consecución global del programa y el desempeño personal del beneficiario. Para el CEO el importe del ILP puede variar entre 0% si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 120% de su RF en caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG el ILP puede variar entre un 0% y un 100% de su RF.

Sin perjuicio de lo anterior, el CA tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final del incentivo a largo plazo del CEO, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

El pago del incentivo a largo plazo que corresponda al CEO y al CSG se abonará con arreglo a la siguiente proporción:

- Un 70% del total se abonará en efectivo.
- Un 30% del total se abonará en acciones de la Compañía.

En este sentido, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones de la Sociedad entregadas ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año a contar desde que se haya producido cada entrega de acciones. Tampoco podrán realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen en su caso a los Consejeros Ejecutivos en virtud de cada ILP podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo que se describe más adelante.

En la actualidad se encuentran vigentes, de acuerdo con sus bases, los ILPs 2015-2018, 2016-2019, 2017-2020 y 2018-2021, con arreglo a los cuales el importe máximo de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos (del que un 30% se abonará en acciones) es el siguiente:

- Consejero Delegado: 1.728.000 euros para cada uno de los ILP.
- Consejero Secretario General: 982.975 euros para cada uno de los ILP.

El número final de acciones que en cada liquidación de los ILP se entregue a los Consejeros Ejecutivos se calculará teniendo en cuenta: (i) el importe de la retribución variable a largo plazo que efectivamente corresponda abonar en acciones a cada Consejero tras aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de Repsol correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el CA se acuerde el abono de la retribución variable a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos correspondiente a cada uno de los ILPs. En concreto, el número de acciones a recibir con cargo a cada ILP se determinará, tras aplicar los impuestos (o retenciones) que procedan, con arreglo a la siguiente fórmula: "Acciones a entregar = (Importe retribución variable a largo plazo en acciones / Cotización de referencia)".

3) Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo: Está dirigido a determinados colectivos de empleados y a los Consejeros Ejecutivos. Su finalidad es fomentar el alineamiento de los intereses de los beneficiarios con los intereses a largo plazo de los accionistas y de la Compañía. Se instrumenta a través de un plan de compra de acciones cuyos primeros cinco ciclos fueron aprobados por la Junta General de 2011, aprobándose en la Junta General de 2016 cinco ciclos adicionales. El Plan permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que, si mantienen las acciones durante un periodo de 3 años, permanecen en el Grupo y se cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo 1 acción adicional por cada 3 acciones adquiridas inicialmente por ellos. Por simplicidad en la instrumentación del Plan en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas ILP, de forma que sólo pueden ser participantes del Plan los beneficiarios de los programas de ILP y el importe máximo a invertir es el 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo que corresponda a cada beneficiario con arreglo a tales programas.

Para los ciclos adicionales aprobados en la Junta General 2016, se establecieron unos objetivos adicionales de desempeño (performance) con respecto a aquellos beneficiarios que tenga la consideración de Alta Dirección, entendiéndose como tales a los Consejeros Ejecutivos y a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo Corporativo o de aquel otro órgano equivalente que pudiera sustituirlo en el futuro. Este tipo de beneficiarios únicamente tendrán derecho a recibir la acción adicional si, además de cumplir las condiciones generales del Plan aplicable a todos los beneficiarios, el nivel de cumplimiento global de los objetivos establecidos para el ILP cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de entrega de las acciones es igual o superior al 75%.

Al cierre del ejercicio 2017 se encontraban vigentes los ciclos quinto (2015-2018), sexto (2016-2019) y séptimo (2017-2020) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2018 está prevista la finalización del 5º Ciclo del Plan (2015-2018) al que se encuentran adheridos el CEO y el CSG.

4) Reembolso (*clawback*) o cancelación (*malus*) de la retribución variable: La CR podrá proponer al CA la reclamación del reembolso y la cancelación del pago de los componentes variables de la remuneración, tanto a corto como a largo plazo, cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (Para más información sobre este particular, *ver apartado A.13*).

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero. Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Consejeros Externos

Los Consejeros Externos no participan en ningún sistema de ahorro a largo plazo.

Consejeros Ejecutivos

El CEO es partícipe del Plan de Previsión de Directivos (en adelante, el “PPD”) del Grupo, por razón de su relación laboral previa, en las condiciones previstas en su Reglamento. Este sistema de previsión social tiene la naturaleza de aportación definida. Según la fórmula prevista en el Reglamento del PPD, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su RF, sujeto a su continuidad en el Grupo. Las contingencias cubiertas en el PPD son las siguientes: (i) jubilación, (ii) invalidez y (iii) fallecimiento.

El CEO consolidará los derechos económicos acumulados en el PPD en caso de extinción de su relación con la Sociedad como consecuencia de:

- 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 CEO por alguno de los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, el CSG es beneficiario de un concepto retributivo de carácter diferido, denominado “Premio de Permanencia”, que fue aprobado por el CA con anterioridad a la Política de Remuneraciones vigente, que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol. Este sistema, de aportación definida, se articula a través del fondo de inversión denominado “Fondo de Permanencia, FI”, al que Repsol realiza aportaciones anuales por una cantidad equivalente al 20% de la RF anual del CSG, recibiendo a cambio de participaciones del Fondo. Dichas participaciones son titularidad de Repsol hasta la jubilación del CSG, en cuyo momento éste consolidará el derecho y se le traspasará su titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los supuestos de extinción del contrato con derecho a indemnización. Los supuestos de extinción de contrato se describen a continuación en el apartado A.7 del presente informe.

El CEO es partícipe también del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan el pago a los Consejeros Ejecutivos por el cese de sus funciones ejecutivas o como administradores de la Sociedad, no obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, que se percibirán en su caso en el momento en que se produzcan las condiciones para su consolidación, son compatibles con la indemnización por extinción de la relación prevista en sus respectivos contratos, y que se desarrolla en el apartado A.7 del presente informe.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el ejercicio 2018 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos, según corresponda, de 253 miles de euros para el CEO y 197 miles de euros para el CSG.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Consejeros Externos

La Compañía no ha pagado ni ha pactado indemnización alguna con los Consejeros para el supuesto de terminación de sus funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo.

De acuerdo con el artículo 16.5 del Reglamento del CA, 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 CA decida, caso a caso, dispensar esta obligación o acortar la duración de la misma. En este sentido, los Consejeros Externos no perciben retribución alguna como contraprestación por dicho pacto de no competencia.

En el caso del Sr. Brufau, tras su renuncia al cobro de la compensación económica devengada al término de su contrato como primer ejecutivo, por importe de 14.253.691 euros, y de conformidad con las nuevas condiciones contractuales acordadas tras su reelección como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración en la Junta General de Accionistas de 2015, el importe a percibir en caso de extinción anticipada del contrato está limitado al importe pendiente de su RF total pactada hasta la Junta General Ordinaria de 2019, incluyéndose dentro de este importe la indemnización por el pacto de no competencia post-contractual. De esta forma, el importe va decreciendo progresivamente de modo que, a la fecha indicada, ya no percibiría compensación alguna.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

a) Condiciones contractuales

Los contratos suscritos por el CEO y el CSG tienen una duración indefinida, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso por parte de Repsol, y establecen un compromiso de no competencia postcontractual. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de un año, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a Repsol.

Por otro lado, en ambos contratos se establece la obligación de no concurrencia, durante la vigencia de su relación con la compañía, en relación a empresas y actividades de análoga naturaleza.

b) Extinción

Las condiciones contractuales acordadas con el CEO recogen el límite a las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos, cifrado en un máximo equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual, que incluye la remuneración de la cláusula de no competencia, de conformidad con el compromiso asumido a este respecto por el CA en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la CR. La percepción de la indemnización anterior se prevé 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 Sr. Imaz, 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.

El contrato del CSG fue suscrito en 2005 y responde, por tanto, a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmó. Fue aprobado en su momento por el CA, previo informe favorable de la CR, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes. En caso de terminación del contrato por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía, está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia post-contractual.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los Consejeros no perciben ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad no ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro médico y seguro de vida e invalidez. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie.

Por su parte, el Presidente del Consejo de Administración también es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida, 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).

Además, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, los Consejeros de Repsol son beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil que cubre reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio de su cargo como miembros del CA. La cuantía global de la prima pagada por Repsol en el ejercicio 2017 por el seguro colectivo de responsabilidad civil, que cubre a todos los consejeros, directivos y a aquellas otras personas que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos del Grupo, asciende a 1,8 millones euros. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

La Sociedad no ha realizado ningún pago a ninguna entidad en la que preste servicios algún Consejero con el fin de remunerar sus servicios en la Sociedad.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones de Consejeros atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad son:

- a) La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija (RF), (ii) una retribución variable a corto plazo (RVA) y (iii) una retribución variable a largo plazo (ILP). Este último elemento tiene un peso en torno al 39% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico.
- b) Los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (4 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 de sus objetivos estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo de un año, que comienza cuando se produce la entrega de acciones, durante el cual los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones de la Sociedad entregadas en pago de tales programas ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas.
- c) La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones, según se ha descrito en el apartado A.4, orientado a alinear los intereses de los participantes con los de los accionistas.
- d) 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 tuvieren en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los programas ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.

En este sentido, cabe destacar que a la fecha de aprobación del presente Informe el CEO tiene ya un número de acciones que representa más de dos veces su retribución fija actual. Por su parte, el número de acciones que tiene el CSG a dicha fecha representa aproximadamente el 82% de su retribución fija actual.

- e) A 31 de diciembre de 2017, la CR está formada por 5 miembros, dos de los cuales también son miembros 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 CA, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Asimismo, uno de los vocales de la CR también es miembro de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos no financieros y de otros aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la responsa-

bilidad social corporativa, por lo que la presencia cruzada de Consejeros permite considerar aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, según se ha descrito en el apartado A.1; 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.

La CR podrá proponer al CA 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.

Por otro lado, la CR es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y 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 CR evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable a largo plazo y propone al CA para su aprobación el nivel de incentivo a abonar.

En relación con las fórmulas o cláusulas de recobro (*clawback*) o cancelación (*malus*) de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos:

- a) La CR tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, anual y plurianual, ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que dicha retribución se haya devengado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos; b) La CR puede reclamar asimismo el reembolso de los componentes variables, tanto a corto como a largo plazo, de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En concreto, las condiciones del Plan de Compra de Acciones establecen que el devengo de la entrega de acciones adicionales queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol a "*que no concurra, a juicio del CA, previo informe de la CR, durante el período anterior a cada una de las entregas la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de retribución plurianual del que traiga causa el Ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable*".

El Reglamento del CA, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta (www.repsol.com) regulan los conflictos de interés y el marco de actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto.

B. Política de remuneraciones prevista para ejercicios futuros

Derogado.

C. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Retribución de los consejeros por sus funciones como tales: la Política se ha descrito en el apartado A.3. En 2017, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones como tales, incluida la del Presidente del Consejo de Administración, ascendió a 7.345 miles de euros.

Retribución del Presidente del Consejo de Administración:

- 1) Retribución fija (RF):** en 2017, el importe total de la retribución fija dineraria del Presidente del Consejo de Administración ascendió a 2.500 miles de euros, importe en el que se han incluido las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones de Repsol, de conformidad con lo descrito en el apartado A.3.
- 2) Retribución en especie:** en 2017, el importe total de la retribución en especie del Presidente del Consejo de Administración ascendió a 589 miles de euros, por las percepciones de las que es beneficiario, de conformidad con lo descrito en el apartado A.10.

El Presidente no ha recibido anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad.

Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

- 1) Retribución fija (RF):** el CA acordó el 22 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener para 2017 la RF de 2016, esto es 1.200 miles de euros para el CEO y 983 miles de euros para el CSG.
- 2) Retribución variable anual (RVA):** finalizado el ejercicio, la CR realiza una evaluación de la consecución de los objetivos previamente fijados. Sobre dicha base, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como la modulación acordada por el Consejo de Administración, el importe de la RVA 2017 del CEO asciende a 1.440 miles de euros, importe equivalente a un 120% de su retribución fija (el detalle de los objetivos establecidos para la RVA 2017 del CEO se recoge en el apartado D.2). Para el CSG, la CR ha considerado un grado de consecución global en cuanto a los objetivos de Compañía y relacionados con su desempeño personal del 100%, lo que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su RF).
- 3) Retribución a largo plazo:** a 31 de diciembre de 2017 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el ILP 2014-2017. La CR ha realizado, igualmente, una evaluación de la consecución de los objetivos fijados al inicio del programa (mediante la aplicación de una fórmula matemática en función de las escalas de logro y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente). El detalle de los objetivos, métricas y escalas de logro se incluye en el apartado D.2. Con respecto al programa ILP 2014-2017, el incentivo a percibir por el CEO y el CSG, para quienes la CR tiene también en consideración su desempeño personal, ha sido 983 y 831 miles de euros, respectivamente (equivalente al 85,65% y 84,55% del máximo alcanzable).

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017 y según lo indicado en el apartado A.4. anterior, el importe del ILP 2014-2017 se abonará a los Consejeros Ejecutivos en una proporción de 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad, de forma que el CEO percibirá 821 miles de euros en metálico y 11.380 acciones de la Sociedad equivalentes a un importe de 162 miles de euros y el CSG percibirá 694 miles de euros en metálico y 9.623 acciones de la Sociedad equivalentes a un importe de 137 miles de euros.

Según lo acordado por la Junta General de accionistas, el número final de acciones que recibirán los Consejeros Ejecutivos se ha calculado teniendo en cuenta: (i) el importe que efectivamente les corresponde abonar tras aplicar los impuestos (o retenciones) que correspondan; y (ii) la media ponderada por volumen diario de las cotizaciones medias ponderadas de la acción de Repsol correspondientes a las quince sesiones bursátiles anteriores al viernes, exclusive, de la semana previa a la fecha en que por el Consejo de Administración se acuerde el abono del Incentivo a Largo Plazo para los Consejeros Ejecutivos correspondiente a cada uno de los Planes).

- 4) Plan de Compra de Acciones:** el CEO y el CSG se han adherido al Séptimo Ciclo del Plan (2017-2020), comprando 10.394 y 3.334 acciones de Repsol, respectivamente. Por otro lado, el 31 de mayo de 2017 se cumplió el periodo de consolidación del Cuarto Ciclo del Plan. Como consecuencia de ello, el CEO y el CSG consolidaron, respectivamente, derechos a la entrega de 1.707 y 1.126 acciones brutas valoradas a un precio de 14,82 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 25,30 y 16,68 miles de euros.
- 5) Retribución en especie:** en 2017, el importe total de la retribución en especie de los Consejeros Ejecutivos ascendió a 30,7 miles de euros para el CEO y a 129,32 miles de euros para el CSG, por las percepciones de las que son beneficiarios, de conformidad con lo descrito en el apartado A.10.
- 6) Sistemas de Previsión Social:** en 2017 se han realizado aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos por importe de 254 miles de euros en el caso del CEO y 197 miles de euros en el caso del CSG, de conformidad con lo descrito en el apartado A.5.
- 7) Retribución fija como miembros del CA de sociedades participadas:** en 2017 el importe ha ascendido a un total de 253 miles de euros para el CEO y a 166,5 miles de euros para el CSG por su pertenencia al CA de Gas Natural SDG, S.A.

D. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
Antonio Brufau Niubó	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Gonzalo Gortázar Rotaache	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Manuel Manrique Cecilia	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Josu Jon Imaz	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Maria Teresa Ballester Fornés	Independiente	Desde 19/05/2017 hasta 31/12/2017.
Artur Carulla Font	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Luis Carlos Croissier Batista	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Rene Dahan	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Ángel Durández Adeva	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Javier Echenique Landiribar	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 19/05/2017.
Mario Fernández Pelaz	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
M ^a Isabel Gabarró Miquel	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 19/05/2017.
Jordi Gual Solé	Dominical	Desde 20/12/2017 hasta 31/12/2017.
Jose Manuel Loureda Mantiñán	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Antonio Massanell Lavilla	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 20/12/2017.
Mariano Marzo Carpio	Independiente	Desde 19/05/2017 hasta 31/12/2017.
Isabel Torremocha Ferrezuelo	Independiente	Desde 19/05/2017 hasta 31/12/2017.
Henri Philippe Reichstul	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 19/05/2017.
J. Robinson West	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
Luis Suárez de Lezo Mantilla	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

Nombre	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016
Antonio Brufau Niubó	-	2.500	-	-	-	-	-	589	3.089	2.920
Gonzalo Gortázar Rotaèche	-	177	-	-	-	199	-	-	376	308
Manuel Manrique Cecilia	-	177	-	-	-	177	-	-	354	354
Josu Jon Imaz	1.200	177	-	1.440	821	177	-	31	3.846	3.007
María Teresa Ballester Fornés	-	118	-	-	-	59	-	-	177	0
Artur Carulla Font	-	177	-	-	-	221	-	-	398	398
Luis Carlos Croissier Batista	-	177	-	-	-	132	-	-	309	309
Rene Dahan	-	177	-	-	-	177	-	-	354	354
Ángel Durández Adeva	-	177	-	-	-	103	-	-	280	265
Javier Echenique Landiribar	-	74	-	-	-	55	-	-	129	309
Mario Fernández Pelaz	-	177	-	-	-	132	-	-	309	309
M ^a Isabel Gabarró Miquel	-	74	-	-	-	37	-	-	111	265
Jordi Gual Solé	-	0	-	-	-	0	-	-	0	0
Jose Manuel Loureda Mantiñán	-	177	-	-	-	88	-	-	265	265
Antonio Massanell Lavilla	-	177	-	-	-	66	-	-	243	81
Mariano Marzo Carpio	-	118	-	-	-	44	-	-	162	0
Isabel Torremocha Ferrezuelo	-	118	-	-	-	59	-	-	177	0
Henri Philippe Reichstul	-	74	-	-	-	74	-	-	148	354
J. Robinson West	-	177	-	-	-	177	-	-	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	983	177	-	885	694	177	-	129	3.045	2.885

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Josu Jon Imaz
ILP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	0	0	0	No existe plan de opciones	0	0	0	No existe plan de opciones

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. Vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
11.380	14,251	162	0	0	0	0	0	0	0	0	No existe plan de opciones

Otros requisitos de ejercicio: Ver Apartado A.4.

Luis Suárez de Lezo
ILP 2014-2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	0	0	0	No existe plan de opciones	0	0	0	No existe plan de opciones

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. Vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
9.623	14,251	137	0	0	0	0	0	0	0	0	No existe plan de opciones

Otros requisitos de ejercicio: Ver Apartado A.4.

Josu Jon Imaz

4º ciclo del plan de compra de acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2014-2017)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
30/05/2014	0	0	0	3 años	0	0	0	No existe plan de opciones

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. Vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.707	14,82	25	0	0	0	0	0	0	0	0	No existe plan de opciones

Otros requisitos de ejercicio: *Ver Apartado A.4.*

Luis Suárez de Lezo Mantilla

4º ciclo del plan de compra de acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2014-2017)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
30/05/2014	0	0	0	3 años	0	0	0	No existe plan de opciones

Condiciones:

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. Vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.126	14,82	17	0	0	0	0	0	0	0	0	No existe plan de opciones

Otros requisitos de ejercicio: *Ver Apartado A.4.*

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
Luis Suárez de Lezo Mantilla	197	202	2.681	2.495
Josu Jon Imaz	254	253	1.626	1.345

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Antonio Brufau Niubó			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
175	164	NO APLICABLE	NO APLICABLE

Josu Jon Imaz San Miguel			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
16	9	NO APLICABLE	NO APLICABLE

Luis Suárez de Lezo Mantilla			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
84	47	NO APLICABLE	NO APLICABLE

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

- i) Retribución en metálico (en miles de €)
- ii) Sistemas de retribución basados en acciones
- iii) Sistemas de ahorro a largo plazo
- iv) Otros beneficios (en miles de €)

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre/Tipología	Retribución devengada en la Sociedad			Retribución devengada en sociedades del Grupo				Totales			
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio
Antonio Brufau Niubó	3.089	-	-	3.089	-	-	-	-	3.089	2.920	-
Gonzalo Gortázar Rotaache	376	-	-	376	-	-	-	-	376	308	-
Manuel Manrique Cécilia	354	-	-	354	-	-	-	-	354	354	-
Josu Jon Imaz	3.846	187	-	4.033	-	-	-	-	4.033	3.007	254
Maria Teresa Ballester Fornés	177	-	-	177	-	-	-	-	177	0	-
Artur Carulla Font	398	-	-	398	-	-	-	-	398	398	-
Luis Carlos Croissier Batista	309	-	-	309	-	-	-	-	309	309	-
Rene Dahan	354	-	-	354	-	-	-	-	354	354	-
Ángel Durández Adeva	280	-	-	280	-	-	-	-	280	265	-
Javier Echenique Landiribar	129	-	-	129	-	-	-	-	129	309	-
Mario Fernández Pelaz	309	-	-	309	-	-	-	-	309	309	-
M ^a Isabel Gabarró Miquel	111	-	-	111	-	-	-	-	111	265	-
Jordi Gual Solé	0	-	-	0	-	-	-	-	0	0	-
Jose Manuel Loureda Mantiñán	265	-	-	265	-	-	-	-	265	265	-
Antonio Massanell Lavilla	243	-	-	243	-	-	-	-	243	81	-
Mariano Marzo Carpio	162	-	-	162	-	-	-	-	162	0	-
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	-	-	177	-	-	-	-	177	0	-
Henri Philippe Reichstul	148	-	-	148	-	-	-	-	148	354	-
J. Robinson West	354	-	-	354	-	-	-	-	354	354	-
Luis Suárez de Lezo Mantilla	3.045	154	-	3.199	-	-	-	-	3.199	2.885	197
Total:	14.126	341	-	14.467	-	-	-	-	14.467	12.737	451

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Retribución Variable Anual (RVA): Los objetivos, ponderaciones y métricas consideradas para la RVA 2017 del CEO han sido:

(a) Objetivos de eficiencia (peso global: 40%) y métricas vinculadas a la eficiencia y sinergias presupuestadas (30%) y al FCF *Breakeven* de Repsol (10%); (b) Objetivos operacionales (peso global: 45%) y métricas vinculadas al resultado neto ajustado (15%), a la deuda neta (10%), la producción (10%), la utilización de la capacidad de conversión (5%) y la reducción en el Capex de E&P (5%); (c) Objetivos de sostenibilidad (peso global: 5%) y métricas vinculadas al índice de frecuencia total y fatalidades (5%); y (d) Objetivos de creación de valor (peso global: 10%) y la métrica de cotización de la acción vs empresas comparables (10%).

La CR ha calculado el grado de consecución de los objetivos mediante la aplicación de una fórmula matemática a las escalas de logro predeterminadas y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2017 y el Plan de Sostenibilidad. El nivel de consecución desglosado de los mismos es el siguiente: a) Objetivos de eficiencia con un porcentaje de consecución del 110%; b) Objetivos operacionales con un porcentaje de consecución del 110%; c) Objetivos de sostenibilidad con un porcentaje de consecución del 110%; y d) Objetivos de creación de valor con un porcentaje de consecución del 100%.

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, establecido en el 100%, así como la modulación acordada por el Consejo, el importe de la retribución variable anual 2017 del CEO asciende a 1.440 miles de euros, importe equivalente a un 120% de su retribución fija.

Los objetivos que se han considerado para la RVA del CSG han sido objetivos estratégicos, de eficiencia, de operaciones, de sostenibilidad y objetivos relacionados con: a) Operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol.

En relación con estos objetivos cualitativos, la CR ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2017. El nivel de logro alcanzado por el CSG es del 100%, que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su RF).

Retribución variable a largo plazo: El 31 de diciembre de 2017 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el ILP 2014-2017. La CR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos y el grado de cumplimiento global del programa, de acuerdo a la información que le proporcionan las áreas de Personas y Organización y de Estrategia, Control y Recursos sobre los resultados obtenidos respecto a las categorías de objetivos detalladas en el apartado C.1 y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente.

El detalle de los objetivos, ponderaciones, métricas y escalas de consecución en cada categoría de objetivos es: a) Upstream, con una ponderación del 41,25%, el grado de consecución determinado es del 34,3% y las métricas consideradas son el ratio reemplazo reservas, el incremento de la producción, la tasa de éxito exploratorio, la ejecución de proyectos, el margen operativo por barril, la eficiencia de las inversiones, el breakeven anual del flujo de caja libre, la adquisición e integración de Talisman, el valor de los activos de Talisman y el valor del fondo de comercio asociado a la adquisición de Talisman; b) Downstream, con una ponderación del 21,25%, el grado de consecución determinado es del 20,6% y las métricas consideradas son el margen integrado de refino y marketing de Repsol vs sector y el flujo de caja libre después de impuestos; c) Creación de valor y disciplina financiera, con una ponderación del 27,5%, el grado de consecución determinado es del 27,5% y las métricas consideradas son el incremento del beneficio neto recurrente a CCS, la caja generada para dividendos y deuda, las Sinergias y el Programa de Eficiencia en Opex y el Plan de Desinversiones; d) Sostenibilidad, con una ponderación del 10%, el grado de consecución determinado es del 9,1% y las métricas consideradas son el índice de frecuencia integrado y el plan de reducción de emisiones CO₂eq. Para el ILP 2014-2017, la CR ha constado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 91,4%.

Con respecto al CEO y el CSG, como se ha indicado anteriormente, la CR valora el grado de consecución de su ILP en función del nivel de consecución global de los objetivos del plan y de su desempeño personal, por lo que con respecto al programa ILP 2014-2017, el incentivo a percibir por el CEO ha sido equivalente

al 85,65% del máximo alcanzable, lo que implica el abono de un importe equivalente a 983 miles de euros (81,9% de su RF actual). Para el CSG ha sido equivalente al 84,55% del máximo alcanzable, lo que implica el abono de un importe equivalente a 831 miles de euros (84,55% de su RF actual). Dichos importes se liquidarán en la forma indicada en el apartado C.1.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	852.672.069	56,981%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	24.459.574	2,868%
Votos a favor	827.924.489	97,089%
Abstenciones	288.006	0,034%

E. Otras informaciones de interés

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Nota sobre el apartado D.

En relación con la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2017 se hace constar lo siguiente:

- La Sra. Ballester fue designada Consejera y vocal de la Comisión de Auditoría y Control el 19 de mayo de 2017.
- El Sr. Durández fue designado vocal de la Comisión de Retribuciones el 19 de mayo de 2017.
- El Sr. Echenique renunció a su cargo de Consejero y de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control y vocal de la Comisión de Sostenibilidad con fecha 19 de mayo de 2017.
- La Sra. Gabarró renunció a su cargo de Consejera y de Presidente de la Comisión de Sostenibilidad y vocal de las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones con fecha 19 de mayo de 2017.
- El Sr. Gual fue designado Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y de Sostenibilidad el 20 de diciembre de 2017.
- El Sr. Massanell renunció a su cargo de Consejero y de vocal de las Comisiones de Nombramientos y de Sostenibilidad con fecha 20 de diciembre de 2017.
- El Sr. Marzo fue designado Consejero y Presidente de la Comisión de Sostenibilidad y vocal de la Comisión de Nombramientos el 19 de mayo de 2017.
- La Sra. Torremocha fue designada Consejera y vocal de la Comisión de Auditoría y Control el 19 de mayo de 2017.
- El Sr. Reichstul renunció a su cargo de Consejero y de vocal de la Comisión Delegada con fecha 19 de mayo de 2017.

Nota sobre el cuadro i) del punto c) del apartado D.1 “Resumen de las retribuciones”

Se hace constar que al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 7/2015 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen de las retribuciones, el importe real total de la retribución en metálico devengada por los Consejeros es de 14.458 miles de euros en lugar de 14.467 miles de euros.

Nota sobre el cuadro i) del punto a) “Retribución en metálico” y cuadro del punto c) del apartado D.1 “Resumen de las retribuciones”

Los datos relativos a 2016 incluyen el importe de las primas de seguro de vida abonadas e informadas en el cuadro iv) del punto a) del apartado D.1 “Otros beneficios”, para que el dato sea comparable y consistente con el de 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2018.

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

Sí No

