



COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2017

4 de abril de 2018

CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN DEL INFORME.....	3
2.	COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.....	5
2.1.	<i>Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2017 y 2018</i>	6
2.2.	<i>Asesores externos</i>	7
3.	RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")	7
4.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2018.....	9
4.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos</i>	9
4.1.1.	<i>Retribución Fija</i>	11
4.1.2.	<i>Retribución Variable Anual</i>	11
4.1.3.	<i>Retribución Variable a Largo Plazo</i>	13
4.1.4.	<i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo</i>	15
4.1.5.	<i>Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo</i>	16
4.1.6.	<i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	16
4.1.7.	<i>Otras percepciones</i>	17
4.1.8.	<i>Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos</i>	18
4.2.	<i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales</i>	18
4.2.1.	<i>Límite máximo</i>	19
4.2.2.	<i>Retribución fija</i>	19
4.3.	<i>Respecto del Presidente del Consejo de Administración</i>	20
5.	EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2017.....	21
5.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos</i>	21
5.1.1.	<i>Retribución Fija</i>	21
5.1.2.	<i>Retribución Variable Anual</i>	21
5.1.3.	<i>Retribución Variable a Largo Plazo</i>	23
5.1.4.	<i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo</i>	25
5.1.5.	<i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	26
5.1.6.	<i>Otras percepciones</i>	26
5.2.	<i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales</i>	26
5.3.	<i>Respecto al Presidente del Consejo de Administración</i>	27
6.	TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL	27
6.1.	<i>Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2017</i>	27
6.2.	<i>Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2017</i>	29
7.	TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES.....	34

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

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.

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

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 Duráñez 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;

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. Durández.

- 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.

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:

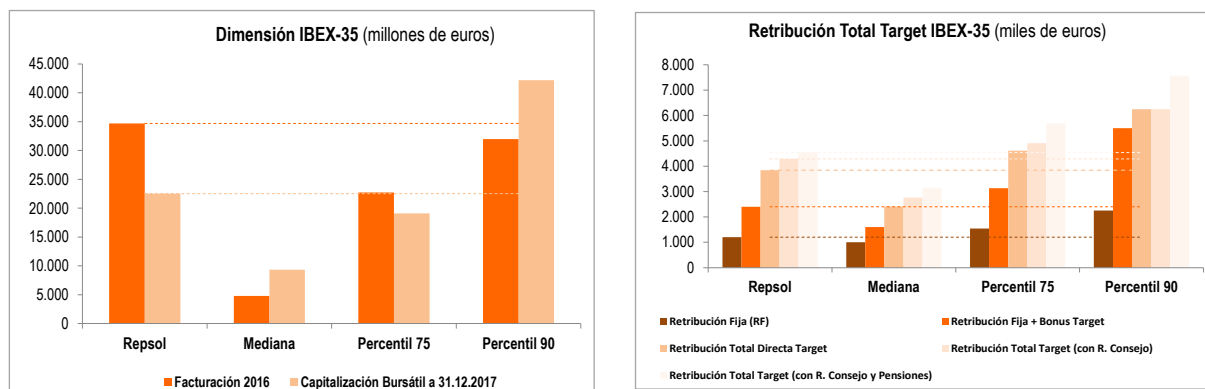
- El beneficio neto del Grupo ha aumentado un 22% y el beneficio neto ajustado, que mide específicamente la evolución de los negocios, ha crecido un 25%, hasta alcanzar los 2.405 millones de euros. Ambos resultados son los mayores registrados por la Compañía en los últimos 6 años;

- 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

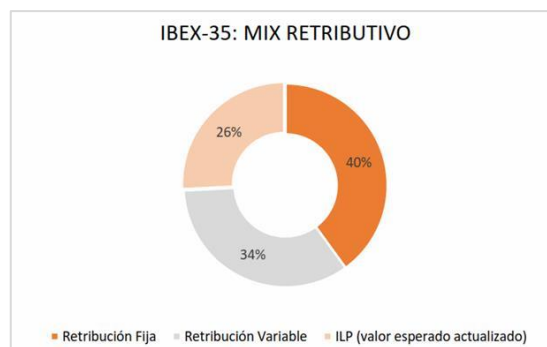
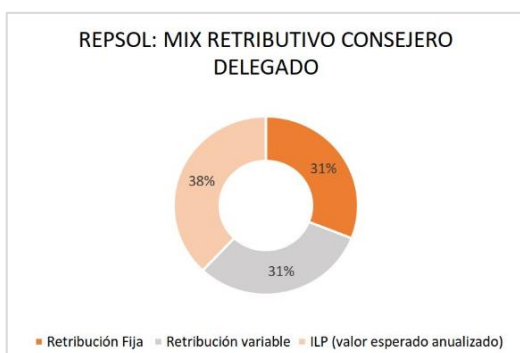
De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el paquete retributivo del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se compone, esencialmente, de un elemento fijo, de un elemento variable a corto plazo y de un elemento variable a largo plazo, alineados 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).

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

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.

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.

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, entendiéndose 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. Respeto 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. Respeto 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. Respeto 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	% CONSECUCCIÓN	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

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%.

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 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)

Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2017						
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

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:

(En miles de euros)

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 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.

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.

(En miles de euros)

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			
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	354
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	354
Dominicales			
<i>Jordi Gual Solé¹</i>	0	0	0
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	354
<i>Rene Dahan</i>	177	177	354
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	177	88	265
<i>Gonzalo Gortázar Rotaeché</i>	177	199	376
<i>Antonio Massanell Lavilla²</i>	177	66	243
Independiente			
<i>Ángel Duráñez Adeva³³</i>	177	103	280
<i>Artur Carulla Font</i>	177	221	398
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	177	132	309
<i>Javier Echenique Landiribar⁴</i>	74	55	129
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	177	132	309
<i>María Teresa Ballester Fornés⁵</i>	118	59	177
<i>Mariano Marzo Carpio⁶</i>	118	44	162
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo⁷</i>	118	59	177
<i>María Isabel Gabarró Miquel⁸</i>	74	37	111
<i>Henri Philippe Reichstul⁹</i>	74	74	148
<i>J. Robinson West</i>	177	177	354
Otros Externos			
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	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:

(En miles de euros)

Consejeros	Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A.
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										
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	1.200	1.440	983	--	56	4.033	3.007	254
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	983	885	831	--	146	3.199	2.885	197
Dominicales										
<i>Jordi Gual Solé</i>	0	0	--	--	--	--	--	0	--	--
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>Rene Dahan</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	177	88	--	--	--	--	--	265	265	--
<i>Gonzalo Gortázar Rataeche</i>	177	199	--	--	--	--	--	376	308	--
<i>Antonio Massanell Lavilla⁽²⁾</i>	177	66	--	--	--	--	--	243	81	--
Independientes										
<i>Ángel Duráñez Adeva</i>	177	103	--	--	--	--	--	280	265	--
<i>Artur Carulla Font</i>	177	221	--	--	--	--	--	398	398	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	177	132	--	--	--	--	--	309	309	--
<i>Javier Echenique Landiribar</i>	74	55	--	--	--	--	--	129	309	--
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	177	132	--	--	--	--	--	309	309	--
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	118	59	--	--	--	--	--	177	--	--
<i>Mariano Marzo Carpio</i>	118	44	--	--	--	--	--	162	--	--
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	118	59	--	--	--	--	--	177	--	--
<i>María Isabel Gabarró Miquel</i>	74	37	--	--	--	--	--	111	265	--

<i>Henri Philippe Reichstul</i>	74	74	--	--	--	--	--	148	354	--
<i>J. Robinson West</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Otros Externos										--
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	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%

**8. ANEXO: INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL
(MODELO ANEXO I CIRCULAR 4/2013 (modificado por la Circular 7/2015 CNMV))**