



COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2016

29 de marzo de 2017

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME	3
2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	5
2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2016 y 2017.....	5
2.2. Asesores externos.....	6
3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")	6
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2017	8
4.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos.....	8
4.1.1. <i>Retribución Fija</i>	9
4.1.2. <i>Retribución Variable Anual</i>	10
4.1.3. <i>Retribución Variable Plurianual</i>	11
4.1.4. <i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual</i>	13
4.1.5. <i>Control ex – post de la retribución variable anual y plurianual</i>	14
4.1.6. <i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	14
4.1.7. <i>Otras percepciones</i>	15
4.1.8. <i>Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos</i>	15
4.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales.....	16
4.2.1. <i>Límite máximo</i>	17
4.2.2. <i>Retribución fija</i>	17
4.3. Respecto del Presidente del Consejo de Administración.....	17
5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2016	18
5.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos.....	18
5.1.1. <i>Retribución Fija</i>	18
5.1.2. <i>Retribución Variable Anual</i>	19
5.1.3. <i>Retribución Variable Plurianual</i>	20
5.1.4. <i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual</i>	22
5.1.5. <i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	23
5.1.6. <i>Otras percepciones</i>	23
5.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales.....	23
5.3. Respecto al Presidente del Consejo de Administración.....	24
6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL	25
6.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al Ejercicio 2016.....	25
6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2016.....	26
7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES	31

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 30 de abril de 2015 (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 23 de febrero como Hecho Relevante nº 248445. 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 2016, el mayor beneficio neto de los últimos cuatro años gracias a la fortaleza y flexibilidad mostrada por sus negocios, especialmente tras la adquisición de Talisman, y a la eficacia del programa de actuación puesto en marcha para contrarrestar la caída de los precios de las materias primas de referencia, de un 56% (Brent) y un 53% (Henry Hub) en los dos últimos años.

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 22 de febrero de 2017, un importe de retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 para el Consejero Delegado equivalente al 90% de su retribución fija y un grado de consecución de los objetivos de su retribución variable a medio plazo (IMP 2013-2016) del 67,27% del máximo alcanzable. En consecuencia, la retribución variable anual devengada por el Consejero Delegado asciende a 1.080 miles de euros y la retribución variable plurianual asciende a 328 miles de euros (equivalente a un 27,33% de su retribución fija).

En línea con años anteriores, Repsol continúa con su política de retribución variable plurianual, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave y potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos. Así, en 2016 se han puesto en marcha el Programa Retribución Variable Plurianual IMP 2016–2019 y el Sexto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual.

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.

Finalmente, cabe destacar que, durante el ejercicio 2016, 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.

Tras escuchar sus sugerencias y recomendaciones en materia retributiva, la Comisión ha llevado a cabo un análisis de las mejores prácticas en determinadas materias de remuneración de consejeros ejecutivos, con el fin de alinear la política retributiva con los intereses sus accionistas y ha acordado proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la próxima Junta General de accionistas, la entrega de acciones como forma de pago de una parte de la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos, junto con la implantación de una política de tenencia de acciones dando así cumplimiento a las Recomendaciones 61 y 62 del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas.

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 2017, como punto separado del orden del día.

Madrid, 29 de marzo de 2017

2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Composición a 31 de diciembre de 2016:

D. Artur Carulla Font
(Presidente, Independiente)

D. Gonzalo Gortázar Rotaeché
(Dominical)

D. Mario Fernández Pelaz
(Independiente)

D. José Manuel Loureda Mantiñán
(Dominical)

Dña. María Isabel Gabarró Miguel
(Independiente)

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (tres), tienen 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).

2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2016 y 2017

Durante el ejercicio 2016, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en tres ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%. En 2017, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en dos ocasiones.

En las citadas reuniones, la Comisión ha analizado, 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 2016 y 2017;
- Remuneración fija del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General para 2016 y 2017 en línea con la Política de Remuneraciones vigente;
- Determinación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual y plurianual del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General para 2016 y 2017;
- Evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable anual del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General de los ejercicios 2015 y 2016 y determinación de los importes correspondientes;

- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en los programas de retribución variable plurianual IMP 2012-2015 e IMP 2013-2016 y determinación de los importes de la retribución variable plurianual correspondiente;
- Nuevos programas de retribución variable plurianual IMP 2016-2019 e IMP 2017-2020;
- Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016;
- Impacto del Programa de Transformación en el modelo de retribución de Repsol;
- Implantación de la entrega de acciones como forma de pago de parte de la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos, junto con el establecimiento de una política de tenencia de acciones;
- Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 e Informe justificativo de la Comisión de Retribuciones sobre dicha Política de Remuneraciones.

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, Willis Towers Watson, consultor 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, del presente Informe, así como en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")

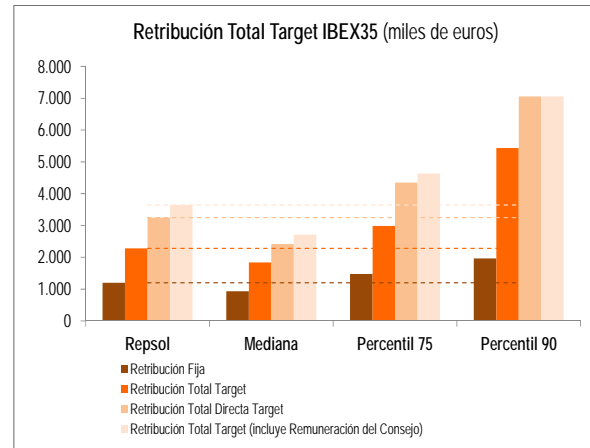
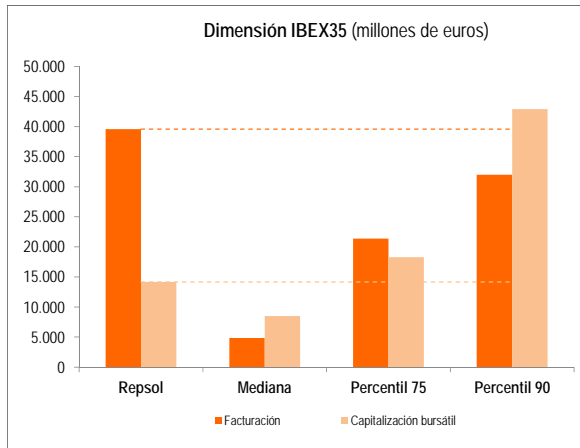
Los resultados económicos alcanzados por la Compañía en 2016 están alineados con el cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio, por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos. Los principales hitos de negocios alcanzados en el ejercicio son los siguientes:

- El resultado neto en 2016 ha ascendido a 1.736 millones de euros y ha sido el mayor alcanzado por la Compañía en los últimos cuatro años, refleja la fortaleza y flexibilidad de los negocios y el éxito del programa de actuación puesto en marcha para responder a la caída de los precios del crudo y del gas.

- El resultado neto ajustado ha sido de 1.922 millones de euros, superando también el alcanzado en 2015, lo que resulta especialmente significativo ya que en ese ejercicio se incluían 500 millones de euros de operaciones financieras excepcionales derivadas del cobro por YPF;
- El EBITDA ha alcanzado los 5.226 millones de euros, superando en un 18% los 4.416 millones de euros registrados el año anterior.
- El área de Upstream (Exploración y Producción) ha mostrado gran capacidad de adaptación al escenario de precios y ha alcanzado un resultado de 52 millones de euros, superior en 977 millones al obtenido en el año anterior.
- El área de Downstream (Refino, Química, Marketing, Lubricantes, Trading, GLP y Gas & Power) ha confirmado su fortaleza con un resultado neto ajustado de 1.883 millones de euros, lo que refleja las ventajas competitivas del modelo integrado de negocio, la calidad de los activos de refino y el buen desempeño de la Química y de los negocios comerciales.
- La fuerte capacidad de generación de caja de los negocios, el éxito del programa de eficiencia y la gestión de la cartera de activos se han reflejado también en una reducción del 32% de la deuda neta, hasta los 8.144 millones de euros (1,6 veces EBITDA).
- Durante 2016 la acción de Repsol se ha revalorizado un 33% y ha registrado una de las mayores subidas del IBEX35 y del sector del petróleo y el gas en Europa.

Tal y como detalla la Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones realiza de forma periódica una revisión del paquete retributivo de sus Consejeros Ejecutivos, para determinar la idoneidad del mismo y su alineación con la situación del mercado en empresas comparables y la marcha de la Compañía. En 2016 la Comisión ha solicitado la realización de un benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del Consejero Delegado, contando con el asesoramiento de la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson.

Para este análisis se ha considerado como grupo de comparación el índice bursátil IBEX35, sobre la base de los criterios de objetividad y número suficiente de compañías definidos en la Política de Remuneraciones. 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 e incentivo a largo plazo).



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 esperado), la posición del Consejero Delegado de Repsol se sitúa entre la mediana y el percentil 75.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2017

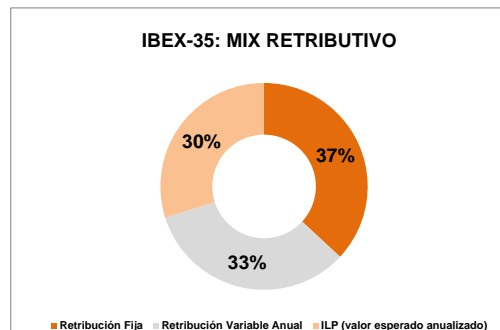
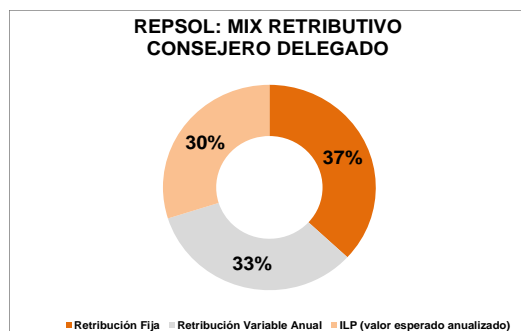
4.1. Respeto a los Consejeros Ejecutivos

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, un elemento variable a corto plazo y 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 2017 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 la misma. 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 2017, en un escenario de cumplimiento esperado de objetivos para el Consejero Delegado, el peso de la retribución fija sería del 37% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable un 63% (53% de retribución variable a corto plazo y 47% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).

Por su parte, para el Consejero Secretario General la retribución fija tendría un peso del 40% y la retribución variable de un 60% (55% de retribución variable a corto plazo y 45% 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 37% de la retribución total y el de la retribución variable de un 63% (53% de retribución variable a corto plazo y 47% 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 260% de la retribución fija (120% para el corto plazo y 140% 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. Exclusivamente en el caso del Consejero Delegado, el Consejo de Administración tiene la facultad de modular hasta un máximo del 20%, al alza o a la baja, el resultado final de su retribución variable, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

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 2017 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, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Repsol. Adicionalmente, se consideran los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización. Dicha retribución se revisa de forma periódica.

El Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 22 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener para 2017 la remuneración fija del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en los mismos importes que los establecidos para 2016, 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 y la del Consejero Secretario General desde 2011.

4.1.2. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2017 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, sus necesidades y 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 22 de febrero de 2017¹:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
EFICIENCIA	40%	Eficiencias y sinergias presupuestadas	30%
		Breakeven de flujo de caja libre de Repsol	10%
OPERACIONES	45%	Resultado neto ajustado	15%
		Deuda neta	10%
		Producción	5%
		Utilización capacidad conversión	5%
		Capex E&P	10%
SOSTENIBILIDAD	5%	Índice de frecuencia total y fatalidades	5%
VALOR	10%	Cotización de la acción vs empresas comparables	10%

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia de los presupuestos. 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 Comisión de Retribuciones, no será superior al 100%. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del

¹ Los datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible por lo que desglosarlos 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.

20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

Para el Consejero Secretario General, se consideran 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 por las áreas de Personas y Organización y de Estrategia, Planificación y Global Solutions sobre los resultados obtenidos. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable anual para 2017 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada, 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%. 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 anual.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la retribución variable anual también se mantiene en 2017, 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 Plurianual

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. 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, directamente alineados con los intereses de los accionistas, así como a la permanencia de los Consejeros Ejecutivos hasta el final del periodo de medición.

En línea con esta política, en 2017 se ha puesto en marcha el IMP 2017-2020 con los siguientes objetivos¹:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
UPSTREAM	30%	Breakeven anual del flujo de caja libre	15%
		Optimización de las inversiones	5%
		Ejecución de determinados proyectos en tiempo y coste (Reggane, Kinabalu, MAR, Sagari y CRD)	5%
		Excelencia operativa vs competidores (coste operativo/barril)	5%
DOWNSTREAM	20%	Margen integrado de refino y marketing frente al sector	10%
		Generación de flujo de caja libre	10%
CREACIÓN DE VALOR Y RESILIENCIA	40%	Programa de Sinergias y Eficiencias(Opex)	10%
		Resultado neto ajustado	10%
		Plan de desinversiones	10%
		Retribución al accionista (TSR)	10%
SOSTENIBILIDAD	10%	Índice de frecuencia total	5%
		Reducción de emisiones	5%

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

La Comisión de Retribuciones establece anualmente la ponderación de los objetivos y métricas asociadas. Para determinar el incentivo a percibir, la Comisión de Retribuciones considera el grado de consecución global del programa y el desempeño personal del beneficiario.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable plurianual para el IMP 2017-2020 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada, 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 del programa y de su desempeño personal 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 plurianual. 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 plurianual, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

¹ La Comisión considera que los datos relativos a los objetivos de desempeño de las métricas constituyen información sensible y que desglosarlos antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado el periodo de medición de referencia se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información no sea de carácter sensible.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la estructura de la retribución variable plurianual también se mantiene para el IMP 2017-2020, 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 plurianual.

Una vez finalizado el periodo de medición del IMP, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2021, 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.

Según se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 29 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y en cumplimiento de las Recomendaciones 61 y 62 del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas, proponer a la Junta General de accionistas la aprobación de la entrega de acciones como forma de pago de una parte de la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos, así como la implantación de una política de tenencia de acciones, de forma que éstos asuman el compromiso de mantener las acciones adquiridas mientras permanezcan vinculados a Repsol, hasta alcanzar un importe equivalente al doble de su remuneración fija anual. Las acciones que se entreguen a los Consejeros Ejecutivos en pago de la retribución variable plurianual 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 Retribución Variable Plurianual mencionado en el apartado 4.1.4 siguiente.

4.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual

Los Consejeros Ejecutivos son partícipes del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual que tiene implantado la Compañía, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los intereses de los accionistas y de la Compañía.

Este Plan se instrumenta a través de un programa de compra de acciones, cuyos primeros cinco ciclos fueron aprobados por la Junta General el 15 de abril de 2011, aprobándose en la Junta General de 20 de mayo 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 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 IMP, de forma que sólo pueden ser participantes del Plan los beneficiarios de los programas de retribución variable plurianual y el importe máximo a invertir es el 50% del importe bruto del incentivo

plurianual que corresponda a cada beneficiario con arreglo a los programas de retribución variable plurianual.

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 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 con las condiciones generales del Plan, aplicables a todos los beneficiarios, el nivel de cumplimiento global de los objetivos establecidos para el programa de retribución plurianual IMP cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de la entrega de las acciones, es igual o superior al 75%.

Durante 2017 está prevista la finalización del cuarto Ciclo del Plan (2014-2017), al que se encuentran adheridos el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General.

4.1.5. Control ex – post de la retribución variable anual y plurianual

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 Retribución Variable Plurianual 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 retribución plurianual 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

La Compañía tiene instrumentado el Plan de Previsión de Directivos del Grupo, cuyas condiciones generales se encuentran recogidas en su Reglamento.

El Consejero Delegado es partícipe de dicho Plan de Previsión de Directivos y según la fórmula prevista en su Reglamento, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su retribución fija, sujeto a su continuidad en el Grupo.

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 actual, que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol y se articula a través del fondo de inversión denominado “*Fondo de Permanencia, FI*”. Repsol realiza aportaciones anuales al fondo 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 que den derecho a indemnización.

Adicionalmente, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General son partícipes del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Tanto para el caso del Consejero Delegado como para el del Consejero Secretario General estos importes son compatibles con la indemnización por extinción de la relación.

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.

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, 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, 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 Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

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. Respetto 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 de 2015, 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, 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 Art. 45 de los Estatutos y conforme al acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 30 de abril de 2015, en la actualidad el límite que la Compañía puede destinar anualmente a la retribución de los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración, es de 8,5 millones de euros. 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 los cargos desempeñados.

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 2017 el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 22 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2017 en el mismo importe que el fijado para 2016, 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 2017 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 de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas 2015, 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 2017 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 2016.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración continúa siendo beneficiario en 2017 de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico, así como los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie.

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 mismas se contempla una duración del contrato del Presidente hasta la Junta General ordinaria de 2019 y 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 2016

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2016 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 en 2016 ha ascendido a 2.183 miles de euros, según lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión de 24 de febrero de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Su desglose se recoge a continuación:

	Retribución fija 2016 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 2016 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 2016:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO 2016	% CONSECUCCIÓN	GCO*
EFICIENCIA	40%	Eficiencia y sinergias presupuestadas	30%	PA16 = 1.106 M€	110%	33,00
		FF Breakeven Repsol	10%	PA16 = 41\$/boe	110%	11,00
OPERACIONALES	45%	Resultado neto ajustado	15%	PA16 = 1.278 M€	110%	16,50
		Rating financiero	10%	Mantener Investment Grade	10%	10
		Producción	5%	PA16 = 706 Kboe/d	97%	4,84
		Utilización de la capacidad de conversión	5%	PA16 = 94,47%	110%	5,50
		Reducción capex de E&P	10%	PA16 = 3.358 M\$	110%	11,00
SOSTENIBILIDAD	5%	Índice de frecuencia total	5%	IFT PA16 = 1,99; IF ≤ 0,63 (Banda variabilidad IFT: 2,38 – 1,60)	50%	2,50
CREACIÓN DE VALOR	10%	Cotización de la acción vs empresas comparables	10%	Por encima de empresas comparables	50%	10
					Grado de Consecución*	99,3

*El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) total a aplicar no podrá ser superior al 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, el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 del Consejero Delegado asciende a 1.080 miles de euros.

Con respecto al Consejero Secretario General, los objetivos establecidos para la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 fueron: 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 Comisión de Retribuciones ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2016. El nivel de logro alcanzado por el Consejero Secretario General es del 90%, que implica el abono de 796 miles de euros (81% de su retribución fija).

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 22 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2016 del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

	Retribución variable anual 2016 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.080
D. Luis Suárez de Lezo	796

5.1.3. Retribución Variable Plurianual

El 31 de diciembre de 2016 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Programa de Incentivo a Medio Plazo IMP 2013-2016.

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 2013-2016	% de consecución
UPSTREAM	42,5%	Ratio de Reemplazo Reservas (RRR)	6,25%	RRR previsto en Plan Estratégico: 120%	28,52%
		Incremento de la producción	6,25%	Incremento anual previsto en Plan Estratégico: 7% acumulado anual medio	
		Tasa de éxito exploratorio	5%	Coficiente ≥ 1 (Recursos contingentes / Recursos mean)	
		Ejecución de proyectos (tiempo y coste):	7,5%	Retraso ≤ 9 meses y coste real $\leq 90\%$ vs. FID	
		Eficiencia de las inversiones	2,50%	Capex objetivo: 3.325 M\$	
		Breakeven anual del flujo de caja libre	3,75%	FCF objetivo (\$/bbl): 65	
		Adquisición e integración de Talisman	6,25%	Materialización adquisición; cumplimiento hitos Proyecto de Integración; adecuación de la organización e identificación de sinergias.	
		Valor de los activos de Talisman	2,50%	Coficiente ≥ 1 (Valor activos NPV/ Valor activos PPA)	
		Valor del fondo de comercio asociado a la adquisición de Talisman	2,50%	Ausencia de <i>impairments</i> del Fondo de Comercio	
DOWNSTREAM	25%	Margen integrado refino y Marketing de Repsol vs sector	10%	Primer cuartil del sector	22,5%
		Incremento de margen por los Proyectos de Cartagena y Bilbao	5%	Incremento margen: 2013 ≥ 2 \$/bbl; 2014 $\geq 2,4$ \$/bbl; 2015 $\geq 2,7$ \$/bbl; 2016 $\geq 2,9$ \$/bbl	
		Flujo de caja libre después de impuestos	10%	FCF previsto en Plan Estratégico: 7.954 M€ acumulado 2013-2016	
CREACIÓN DE VALOR, OPTIMIZACIÓN Y DISCIPLINA FINANCIERA	25%	Incremento del beneficio neto / Resultado neto ajustado	10%	Coficiente ≤ 1 (Beneficio neto/ resultado neto ajustado)	22,5%
		Caja generada para dividendos y deuda	5%	Plan Estratégico = 2.365 M€ acumulado 2013-2014	
		Sinergias y Programa de Eficiencia en Opex	5%	Plan Estratégico = 669 M€ acumulado 2015-2016	
		Plan de desinversiones	5%	Plan Estratégico = 2.231 M€ 2015-2018	
SOSTENIBILIDAD	7,5%	Índice de frecuencia	3,8%	IF objetivo promedio 2013-2016: 0,82	7,5%
		Plan de reducción de emisiones CO _{2eq}	3,8%	Toneladas de CO ₂ eq reducidas: 840.395	
Valoración total Plan 2013-2016					81%

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, Planificación y Global Solutions sobre los resultados obtenidos y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente y ha acordado fijar el nivel de cumplimiento global del IMP en un 81%.

Adicionalmente, para determinar las cuantías de retribución variable plurianual a abonar a los Consejeros Ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal. En relación con el Consejero Delegado, el incentivo a percibir ha sido equivalente a 67,27% del máximo alcanzable y de 68,18% 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 plurianual 2016 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	328
D. Luis Suárez de Lezo	670

En el caso del Consejero Delegado el importe es equivalente a un 27,33% de su retribución fija anual y para el Consejero Secretario General el importe es equivalente a un 68,18% de su retribución fija anual.

5.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual

Durante el mes de junio de 2016 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Sexto Ciclo del Plan (2016-2019), por el cual el Consejero Delegado ha invertido un 50% del incentivo plurianual recibido en 2016 a la compra de acciones, que ha resultado en 10.651 acciones.

Al término del Sexto Ciclo del Plan en junio de 2019, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 3.550 acciones.

Adicionalmente, cabe destacar que el 31 de mayo de 2016 se cumplió el periodo de consolidación del tercer Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Plurianual (2013-2016). Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General consolidaron, respectivamente, derechos a la entrega de 2.060 y 549 acciones brutas, valoradas a un precio de 11,88 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 24 y 7 mil de euros.

Cabe destacar que a 31 de diciembre de 2016 el Consejero Delegado tiene un número de acciones de la Compañía que representa aproximadamente el 150% de su retribución fija actual, lo que constituye una muestra de su grado de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas.

Por su parte, el número de acciones que tiene el Consejero Secretario General a dicha fecha representa aproximadamente el 68% de su retribución fija actual.

5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión de Directivos, habiendo aportado la Compañía en 2016, conforme a la fórmula prevista en su Reglamento, 246 miles de euros.

Por su parte, el Consejero Secretario General participa en un sistema retributivo de carácter diferido, denominado “Premio de Permanencia”. En 2016 Repsol ha aportado a dicho fondo 196 miles de euros.

Asimismo, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General son partícipes del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación durante el ejercicio 2016 ha sido de siete mil de euros para el Consejero Delegado y de seis mil para el Consejero Secretario General.

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 2016 asciende a 45 miles de euros para el Consejero Delegado y a 82 miles de euros para el Consejero Secretario General (estos importes incluyen los correspondientes al valor de las acciones entregadas conforme al Tercer Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual descrito en el apartado 5.1.4 anterior).

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2016 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 2016 el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General han percibido los importes que se indican a continuación como Consejeros de Gas Natural SDG, S.A., respectivamente:

	Retribución como Consejeros de sociedades participadas en 2016, en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	92
D. Luis Suárez de Lezo	167

5.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración celebrado el 24 de febrero de 2016 acordó, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2016 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 2016, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 7.252 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 2016 ha ascendido a 2,2 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. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2016 ha ascendido a 2.390 miles de euros, importe en el que se han incluido las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones de Repsol, S.A.

En 2016 el Presidente ha sido beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, seguro de vida e invalidez y seguro médico. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a determinadas retribuciones en especie. El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración ha ascendido a 530 miles de euros.

En 2016 el importe por su pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A. ha ascendido a un total de 110 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 2016

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones devengadas brutas de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2016:

(En miles de euros)

Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2016					
Consejeros	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ¹	Retribución Variable a Largo Plazo ²	Total
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.080	354	328	2.962
D. Luis Suárez de Lezo	983	796	354	670	2.803

1 Retribuciones por Funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada del desempeño de cargos dentro del Consejo y sus Comisiones de Repsol S.A.

2 Retribución Variable a Largo Plazo: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Retribución Variable Plurianual IMP 2013-2016

Con respecto al **Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Plurianual**, el 31 de mayo de 2016 se cumplió el periodo de consolidación del Tercer Ciclo (2013-2016), consolidando, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General los derechos a la entrega de 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	2.060	24	1.425
D. Luis Suárez de Lezo	549	7	379

En lo que se refiere a los ciclos vigentes del Plan, se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado 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 acciones con el ratio de entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente:

Número de acciones adquiridas por los Consejeros Ejecutivos			
Consejeros	Ciclo 2014-2017	Ciclo 2015-2018	Ciclo 2016-2019
D. Josu Jon Imaz	5.122	6.604	10.651
Luis Suárez de Lezo	3.377	2.871	N.A.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos cuentan con una serie de **Prestaciones Asistenciales**. 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 2016, así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

(En miles de euros)

Consejeros	Aportaciones a Planes de Pensiones	Aportaciones al Seguro Colectivo de Ahorro	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
D. Josu Jon Imaz	7	246	253
D. Luis Suárez de Lezo	6	196 ¹	202

1 Aportaciones al concepto retributivo de carácter diferido, Premio de Permanencia, financiado por la Compañía y exclusivo del Consejero Secretario General, que supone una aportación definida equivalente al 20% de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo.

(En miles de euros)

Consejeros	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones Asistenciales	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	9	12	21
D. Luis Suárez de Lezo	47	28	75

6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2016

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

(En miles de euros)

Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	TOTAL 2016
Ejecutivos			
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	354
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	354
Dominicales			
<i>Isidro Fainé Casas ⁽¹⁾</i>	118	118	236
<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	131	308
<i>Antonio Massanell Lavilla ⁽²⁾</i>	59	22	81
Externos			
<i>Ángel Duráñez Adeva</i>	177	88	265
<i>Artur Carulla Font</i>	177	221	398
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	177	132	309
<i>Javier Echenique Landiribar</i>	177	132	309
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	177	132	309
<i>María Isabel Gabarró Miquel</i>	177	88	265
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	177	177	354
<i>J. Robinson West</i>	177	177	354
Otros Externos			
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.390	-	2.390

(1) D. Isidro Fainé Casas presentó su renuncia al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 21 de septiembre de 2016

(2) D. Antonio Massanell Lavilla fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 28 de septiembre de 2016

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:

Consejeros	Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A.
D. Antonio Brufau ⁽¹⁾	110
D. Josu Jon Imaz ⁽¹⁾	92
D. Luis Suárez de Lezo	167

(1) El Sr. Brufau renunció a su cargo de Consejero de Gas Natural SDG, S.A. el 28 de septiembre de 2016, siendo nombrado Consejero de dicha sociedad a partir de esa fecha el Sr. Imaz.

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

(En miles de euros)

Consejero	Sueldo ¹	Remuneración Fija ²	Dietas ³	Retribución Variable a Corto Plazo ⁴	Retribución Variable a Largo Plazo ⁵	Remuneración por pertenencia a Comisiones ⁶	Indemnización ⁷	Otros Conceptos ⁸	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015
Ejecutivos										
Josu Jon Imaz San Miguel	1.200	177	--	1.080	328	177	--	36	2.998	2.864
Luis Suárez de Lezo Mantilla	983	177	--	796	670	177	--	35	2.838	2.652
Dominicales										
Isidro Fainé Casas ⁽¹⁾	--	118	--	--	--	118	--	--	236	354
Manuel Manrique Cecilia	--	177	--	--	--	177	--	--	354	354
Rene Dahan	--	177	--	--	--	177	--	--	354	354
José Manuel Loureda Mantiñán	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
Gonzalo Gortázar Rotaache	--	177	--	--	--	131	--	--	308	170
Antonio Massanell Lavilla ⁽¹⁾	--	59	--	--	--	22	--	--	81	--
Externos										
Ángel Duráñez Adeva	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
Artur Carulla Font	--	177	--	--	--	221	--	--	398	398
Luis Carlos Croissier Batista	--	177	--	--	--	132	--	--	309	309
Javier Echenique Landiribar	--	177	--	--	--	132	--	--	302	302
Mario Fernández Pelaz	--	177	--	--	--	132	--	--	309	302
María Isabel Gabarró Miquel	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
Henri Philippe Reichstul	--	177	--	--	--	177	--	--	354	354
J. Robinson West	--	177	--	--	--	177	--	--	354	354
Otros Externos										
Antonio Brufau Niubó	-	2.390	--	--	--	--	--	366	2.756	2.940
TOTAL	2.183	5.045	--	1.876	998	2.214	--	437	12.753	12.502

(1) D. Isidro Fainé Casas presentó su renuncia al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 21 de septiembre de 2016

(2) D. Antonio Massanell Lavilla fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 28 de septiembre de 2016.

1 Sueldo: Compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo y abonada por la Sociedad por el mero hecho de estar contratado por ella, con independencia de la asistencia efectiva del Consejero a las reuniones del Consejo de Repsol, S.A.

2 Remuneración Fija: importe de la compensación en metálico devengada por el consejero por su pertenencia al Consejo de Repsol S.A.

3 Dietas: Importe total de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y, en su caso, de las comisiones delegadas

4 Remuneración Variable a Corto Plazo: Importe variable ligado al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos y cualitativos), en un periodo de devengo igual o inferior a un ejercicio. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño del consejero a efectos de determinar su remuneración variable a corto plazo.

5 Retribución Variable a Largo Plazo: Importe variable ligado al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos o cualitativos), en un periodo de devengo superior a un ejercicio. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño del consejero a efectos de determinar su remuneración variable a largo plazo.

6 Remuneración por pertenencia a Comisiones: Importe de otros conceptos distintos a las dietas, de los que sean beneficiarios los consejeros por su pertenencia a comisiones delegadas o consultivas del consejo.

7 Indemnización: Cualquier retribución devengada por el consejero derivada de la extinción de la relación que le vincule con la sociedad

8 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 Retribución Plurianual.

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 2016 en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	723.988.096	95,01%
Votos negativos	37.136.074	4,87%
Abstenciones	845.436	0,11%

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