

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-78374725

DENOMINACIÓN SOCIAL

REPSOL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/MENDEZ ALVARO, 44 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

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

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

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales:

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

Los principios y criterios seguidos en la determinación de la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales y por el desempeño de sus funciones ejecutivas –incluyendo la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos–, se recogen en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General el 30/04/2015. Dichos principios cumplen con el art. 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

Se resumen a continuación los principios de la política de remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos y para los Consejeros en su condición de tales:

1) Remuneración Consejeros Ejecutivos: a) Asegurar que la estructura y cuantía global de la retribución cumple con las mejores prácticas y es competitiva; b) Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales del Grupo; c) Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función del desempeño individual; d) Incorporar sistemas de retribución variable plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos y la retención de personas clave; e) Mantener un equilibrio adecuado y en línea con las mejores prácticas de mercado entre los diferentes elementos retributivos; f) Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones; g) Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

2) Retribución Consejeros en su condición de tales: a) Remuneración suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio; y b) 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).

Cambios más significativos en la política de remuneraciones:

A la fecha de publicación de este informe, los elementos y características de la política de remuneraciones para el ejercicio 2017 se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016.

Criterios para establecer la política de remuneración:

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

Mix retributivo:

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

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

En un escenario de cumplimiento esperado de objetivos para el Consejero Delegado (CEO), 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% a corto plazo y 47% a largo plazo aproximadamente). Para el Consejero Secretario General (CSG) la retribución fija tendría un peso del 40% y la retribución variable un 60% (55% a corto plazo y 45% a largo plazo).

En un escenario de cumplimiento máximo de objetivos, el CEO recibiría un máximo del 260% de la retribución fija como retribución variable (120% para el corto plazo y 140% para el largo plazo) y el CSG un máximo del 190% de la retribución fija (90% para el corto plazo y 100% para el largo plazo). Exclusivamente en el caso del CEO el CA 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.

Ambos paquetes retributivos están alineados con la práctica de mercado del índice en el que cotiza la compañía (Ibex-35) para el puesto de CEO donde el peso de la retribución fija es del 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).

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones:

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

Como parte de este proceso de revisión, la CR solicitó en el ejercicio 2016 el asesoramiento independiente y especializado de Willis Towers Watson para la realización de un benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del CEO, con el fin de determinar la idoneidad del mismo y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y la marcha de la Compañía. El grupo de comparación tomado a tal fin fue el IBEX35, siguiendo los criterios definidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía:

a) Objetividad: se ha escogido el IBEX35 a cierre de 2016, 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 IBEX35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) 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 España, S.A., puesto que su Consejo de Administración está ubicado fuera de España; a Bankia, S.A. y a Aena, S.A., debido a que la remuneración de sus consejeros está limitada por la regulación se sujeta a un límite cuantitativo máximo de acuerdo con determinada normativa específica que les resulta de aplicación.

Respecto al IBEX35, Repsol se sitúa en facturación por encima del percentil 90 y en capitalización bursátil en el entorno del percentil 75. La retribución total del CEO se sitúa entre mediana y percentil 75.

A la vista de los resultados de este análisis y teniendo en cuenta otros factores a considerar, la CR ha propuesto al CA no incrementar la retribución fija del CEO para el ejercicio 2017.

Trabajos realizados por la CR:

Las funciones del CA y de la CR en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (art. 45 y siguientes) y en el Reglamento del Consejo (arts. 5 y 35).

Durante el año 2016, la CR se reunió en 3 ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%. Durante el 2017, hasta la fecha de publicación del presente informe, se reunió en una ocasión. En estas reuniones, y hasta la aprobación del presente informe en 2017, la CR ha debatido, entre otras, sobre las siguientes materias:

- a) Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2016 y 2017;
- b) Aprobación de la remuneración fija del CEO y del CSG para 2016 y 2017 en línea con la política retributiva vigente;
- c) Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual y plurianual del CEO y del CSG para 2016 y 2017;
- d) Evaluación y aprobación de la retribución variable anual del CEO y del CSG por los resultados logrados en 2015 y 2016;
- e) Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP2012-2015 e IMP 2013-2016 y aprobación de la retribución variable;
- f) Aprobación de los nuevos programas de retribución variable plurianual IMP 2016-2019 e IMP 2017-2020;
- g) Propuesta y aprobación del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016;
- h) Impacto del Programa de Transformación en el modelo de retribución de Repsol.

Composición de la CR:

La CR está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (3) tienen la condición de Independientes y los 2 restantes de Dominicales. Todos los miembros de la CR cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos acordes con los cometidos de la misma. A 31/12/2016, la composición de la CR era la siguiente:

D. Artur Carulla Font, Presidente, Independiente
D. Mario Fernández Pelaz, Vocal, Independiente
Dña. María Isabel Gabarró Miquel, Vocal, Independiente
D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, Vocal, Dominical
D. José Manuel Loureda Mantiñán, Vocal, Dominical

El Sr. Carulla cumple también con la función de Consejero Independiente Coordinador desde 2011.

Asesores externos

En 2016 y 2017 Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la CR en la elaboración del informe anual sobre remuneraciones publicado en 2016, del presente informe, así como en la realización del benchmarking sobre la retribución del CEO.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

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

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos y conforme al acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 30/04/2015, en la actualidad el límite que la Compañía puede destinar anualmente a la retribución de los miembros del CA 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 CA 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 por cada uno.

Los Consejeros, en su condición de tales, perciben una retribución fija (RF) por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución, salvo la relativa al Presidente del CA, se realiza mediante la asignación de puntos (a los que corresponde una equivalencia retributiva) por la pertenencia al CA o a las diferentes Comisiones, con base en las responsabilidades de cada consejero.

La tabla de puntos es la siguiente:

- Consejo de Administración: 2
- Comisión Delegada: 2
- Comisión de Auditoría y Control: 1
- Comisión de Nombramientos: 0,25
- Comisión de Retribuciones: 0,25
- Comisión de Sostenibilidad: 0,5

Los Consejeros no Ejecutivos no participan en los planes de incentivos a largo plazo ni en los sistemas de previsión social.

Para 2017, el CA ha acordado en su reunión de 22/02/2017, a propuesta de la CR, mantener el valor del punto para el ejercicio 2017 en el mismo importe que el fijado para 2016, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

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

Retribución del Presidente del Consejo de Administración:

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas 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 contenidos 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 de sociedades del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas. Este importe es el mismo que el correspondiente a la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración para el ejercicio 2016.

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

La RF de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta su nivel de responsabilidad, 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.

Para 2017, el CA ha acordado, en su reunión de 22/02/2017, a propuesta de la CR, mantener la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos a 31/12/2016, esto es, 1.200 miles de euros para el CEO y 983 miles de euros para el CSG.

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

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

El CEO y el CSG pueden percibir una RF adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por Repsol.

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

En particular:

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

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los Consejeros no Ejecutivos están excluidos de los sistemas de retribución variable (ver A.3).

1) Retribución variable anual (RVA): Valora la aportación del CEO y del CSG a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables. La CR revisa anualmente las condiciones del sistema, atendiendo a la estrategia de Repsol, sus necesidades y situación del negocio.

Los objetivos, métricas y ponderaciones para la RVA 2017 del CEO son: a) Objetivos de Eficiencia (peso global 40%) con métricas ligadas a las eficiencias y sinergias presupuestadas y al breakeven de flujo de caja libre de Repsol; b) Objetivos de Operaciones (peso global 45%) y métricas vinculadas al resultado neto ajustado, a la deuda neta, a la producción, a la utilización de la capacidad de conversión y al Capex E&P; c) Objetivos de sostenibilidad (peso global 5%) y la métrica del índice de frecuencia total y fatalidades; d) Objetivos de valor (peso global 10%) y la métrica de la cotización de la acción vs empresas comparables.

Para la RVA del CSG, se consideran objetivos relacionados con: a) Operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol.

En el caso del CEO, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia 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 CR no será superior al 100%.

Finalizado el ejercicio, la CR 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. Con el fin de garantizar que la RVA guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado. Para el CEO el importe de la RVA puede variar entre 0%, si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 100% de su RF en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG la RVA puede variar entre un 0% y un 90% de su RF. Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el CEO percibiría 1.200 miles de euros y el CSG percibiría 885 miles de euros.

2) Retribución variable plurianual (RVP): Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluidos el CEO y el CSG. Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son iguales. Son planes estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico, 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 2017 se ha puesto en marcha el IMP 2017-2020. Los objetivos, métricas y ponderaciones para la RVP 2017 son: a) Objetivos de Upstream (peso global 30%) con métricas vinculadas al breakeven anual del flujo de caja libre, la optimización de las inversiones, la ejecución de determinados proyectos en tiempo y forma y la excelencia operativa vs competidores; b) Objetivos de Downstream (peso global 20%) y métricas ligadas al margen integrado de refino y marketing frente al sector y a la generación de flujo de caja libre; c) Objetivos de creación de valor y resiliencia (peso global 40%) y métricas ligadas con el Programa de Sinergias y Eficiencia en Opex, al resultado neto ajustado, al plan de desinversiones y a la retribución al accionista (TSR); y d) Objetivos de Sostenibilidad (peso global 10%) con métricas ligadas al índice de frecuencia total y el plan de reducción de emisiones.

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 CR establece anualmente la ponderación de los objetivos y métricas asociados, atendiendo a la estrategia de Repsol. Para determinar el incentivo a percibir, la CR considera el grado de consecución global del programa y el desempeño personal del beneficiario. Para el CEO el importe de la RVP puede variar entre 0% si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 120% de su RF en caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG la RVP puede variar entre un 0% y un 100% de su RF. Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el CEO percibiría 1.440 miles de euros y el CSG percibiría 983 miles de euros.

Con respecto al CEO, el CA podrá modular de manera discrecional, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, los resultados cuantitativos finales de la RVA y la RVP en atención a la calidad de resultados, desempeño individual u otras cuestiones que requieran una evaluación cualitativa.

3) Reembolso de la retribución variable: La CR podrá proponer al CA la reclamación del reembolso de los componentes variables de la remuneración, RVA y RVP, cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

4) Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución Variable Plurianual: Está dirigido a determinados colectivos de empleados y consejeros ejecutivos entre los que se encuentran el CEO y el CSG. Su finalidad es fomentar el alineamiento con los intereses a largo plazo de los accionistas y la Compañía. Se instrumenta a través de un plan de compra de acciones cuyos primeros cinco ciclos fueron aprobados por la Junta General el 15/04/2011, aprobándose en la Junta General de 20/05/2016 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 1 acción adicional por cada 3 acciones adquiridas inicialmente por ellos. Por simplicidad en la instrumentación del Plan en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas IMP, de forma que sólo pueden ser participantes del Plan los beneficiarios de los programas de RVP 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 RVP.

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

Este Plan prevé una cláusula de recobro (clawback). Para más información sobre este particular, ver apartado A.13.

Durante 2017 está prevista la finalización del 4º Ciclo del Plan (2014-2017) al que se encuentran adheridos el CEO y el CSG.

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

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Consejeros no Ejecutivos

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

Consejeros Ejecutivos

El CEO es partícipe del Plan de Previsión Directivos (PPD) del Grupo, en las condiciones previstas en su Reglamento. Según la fórmula allí prevista, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su RF, sujeto a su continuidad en el Grupo.

Por su parte, el CSG es beneficiario de un concepto retributivo de carácter diferido, denominado "Premio de Permanencia", 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", al que Repsol realiza aportaciones anuales por una cantidad equivalente al 20% de la RF anual del CSG, a cambio de participaciones del Fondo. Dichas participaciones son titularidad de Repsol hasta la jubilación del CSG, en cuyo momento éste consolidará el derecho y se le traspasará su titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los supuestos de extinción del contrato con derecho a indemnización.

El CEO y el CSG son partícipes también del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Tanto para el caso del CEO como para el del CSG estos importes son compatibles con la indemnización por extinción de la relación.

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

Explique las indemnizaciones

Consejeros Externos

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

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

a) Condiciones contractuales

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

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

b) Extinción

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

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos y el Presidente del Consejo de Administración 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/retenciones ligados a las retribuciones en especie.

Además, los consejeros de Repsol son beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil. La cuantía global de la prima pagada por Repsol en el ejercicio 2016 por el seguro colectivo de responsabilidad civil, que cubre a todos los consejeros, directivos y a aquellas otras personas que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos del Grupo, asciende a 2,2 millones euros. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las medidas para garantizar que la política de retributiva atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo de la sociedad son:

a) La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija (RF), (ii) una retribución variable a corto plazo (RVA) y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo (IMP). Este elemento a largo plazo tiene un peso en torno al 30% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar o target y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico, alineando así los intereses de los participantes con la estrategia de la Compañía.

b) Los planes de retribución variable a medio y largo plazo se inscriben en un marco plurianual (4 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos.

c) La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones, según se ha descrito en el apartado A.4., orientado a alinear los intereses de los participantes con los de los accionistas. Finalmente, cabe destacar que a 31/12/2016 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 CSG a dicha fecha representa aproximadamente el 68% de su retribución fija actual.

d) La Comisión de Retribuciones está formada por 5 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Por otro lado, la política retributiva establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, según se ha descrito en el apartado A.1; los componentes variables de la remuneración han sido fijados de forma que, de no alcanzarse sus objetivos mínimos, no darían lugar a su percepción; y no existen remuneraciones variables garantizadas.

La Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

Las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la compañía son: la CR es responsable del examen y análisis de la política retributiva de los consejeros y altos directivos y su aplicación. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la Compañía. Además, la CR evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable plurianual y propone al CA para su aprobación el nivel de incentivo a abonar.

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro: a) La CR tiene potestad para decidir proponer la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que dicha retribución se haya devengado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos. b) La CR puede reclamar asimismo el reembolso de los componentes variables 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. c) La CR valorará si circunstancias excepcionales como las citadas pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s y la interposición de las reclamaciones judiciales que correspondan. En concreto, las condiciones del Plan de Compra de Acciones establecen que el devengo de la entrega de acciones adicionales queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol a "que no concurra, a juicio del CA, previo informe de la CR, durante el período anterior a cada una de las entregas la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de retribución plurianual del que traiga causa el Ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable."

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

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Retribución de los consejeros por sus funciones como tales: la política se ha descrito en el apartado A.3. En 2016, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones como tales, incluida la del Presidente del Consejo de Administración, ascendió a 7.252 miles de euros.

Retribución del Presidente del Consejo de Administración: la política se ha descrito en el apartado A.3.

1) Retribución fija (RF): En 2016, el importe total de retribución del Presidente del Consejo de Administración ascendió 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.

2) Retribución en especie: el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, 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 percepciones en especie disfrutadas en 2016 asciende a 530 miles de euros.

3) Retribución fija como miembro del CA de sociedades participadas: en 2016 el importe por su pertenencia al CA de Gas Natural SDG, S.A ha ascendido a un total de 110 miles de euros.

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

Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

1) Retribución fija (RF): el CA acordó el 24/02/2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener para 2016 la RF de 2015, esto es 1.200 miles de euros para el CEO y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General (CSG).

2) RVA: finalizado el ejercicio, la CR realiza una evaluación de la consecución de los objetivos previamente fijados. El apartado D.2 recoge el detalle de los objetivos establecidos para la RVA 2016 del CEO. Sobre dicha base, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como la modulación acordada por el Consejo, el importe de la RVA 2016 del CEO asciende a 1.080 miles de euros, importe equivalente a un 90% de su retribución fija (el detalle de los objetivos establecidos para la RVA 2016 del CEO se recoge en el apartado D.2). Para el CSG, la CR ha considerado un grado de consecución global en cuanto a los objetivos de Compañía y relacionados con su desempeño personal del 90%, lo que implica el abono de 796 miles de euros (81% de su RF).

3) RVP: A 31/12/2016 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2013-2016. La CR ha realizado, igualmente, una evaluación de la consecución de los objetivos fijados al inicio del programa (mediante la aplicación de una fórmula matemática en función de las escalas de logro y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente). El detalle de los objetivos, métricas y escalas de logro se incluye en el apartado D.2. Con respecto al programa IMP 2013-2016, el incentivo a percibir por el CEO y el CSG, para quienes la CR tiene también en consideración su desempeño personal, ha sido 328 y 670 miles de euros, respectivamente (equivalente al 67,27% y 68,18% del máximo alcanzable).

4) Plan de Compra de Acciones: el CEO se ha adherido al Sexto Ciclo del Plan (2016-2019), comprando 10.651 acciones de Repsol. Por otro lado, el 31/05/2016 se cumplió el periodo de consolidación del 3er Ciclo del Plan. Como consecuencia de ello, el CEO y el CSG 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 miles de euros.

5) Retribución en especie: 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 CEO y a 82 miles de euros para el CSG. Dichos importes incluyen asimismo los correspondientes a valor de las acciones entregadas según el apartado 4 anterior.

6) Sistemas de Previsión Social: los sistemas aplicados en 2016 son los mismos que se detallan en el apartado A.5. El coste incurrido por la Compañía en 2016 por las aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos ha ascendido a 253 miles de euros para el CEO y a 202 miles de euros para el CSG.

7) Retribución fija como miembros del CA de sociedades participadas: en 2016 el importe ha ascendido a un total de 92 miles de euros para el CEO y a 167 miles de euros para el CSG por su pertenencia al CA de Gas Natural SDG, S.A.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Dominical	Desde 28/09/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ARTUR CARULLA FONT	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RENE DAHAN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑAN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
J. ROBINSON WEST	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	2.390	0	0	0	0	0	366	2.756	2.940
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0	177	0	0	0	131	0	0	308	170
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	118	0	0	0	118	0	0	236	354
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	1.200	177	0	1.080	328	177	0	36	2.998	2.864
ARTUR CARULLA FONT	0	177	0	0	0	221	0	0	398	398
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	177	0	0	0	132	0	0	309	309
RENE DAHAN	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	0	177	0	0	0	132	0	0	309	302
MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	0	177	0	0	0	132	0	0	309	302
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑAN	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	0	59	0	0	0	22	0	0	81	0
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
J. ROBINSON WEST	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	983	177	0	796	670	177	0	35	2.838	2.652

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	202	203	2.495	2.295
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	253	254	1.345	1.090

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANTONIO BRUFAU NIUBÓ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
164	155	NO APLICABLE	NO APLICABLE

JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
9	26	NO APLICABLE	NO APLICABLE

LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NO APLICABLE	NO APLICABLE
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
47	43	NO APLICABLE	NO APLICABLE

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.756	0	0	2.756	0	0	0	0	2.756	2.940	0
GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	308	0	0	308	0	0	0	0	308	170	0
ISIDRO FAINÉ CASAS	236	0	0	236	0	0	0	0	236	354	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	2.998	0	0	2.998	0	0	0	0	2.998	2.903	253
ARTUR CARULLA FONT	398	0	0	398	0	0	0	0	398	398	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	309	0	0	309	0	0	0	0	309	309	0
RENE DAHAN	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	309	0	0	309	0	0	0	0	309	302	0
MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	309	0	0	309	0	0	0	0	309	302	0
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑAN	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	81	0	0	81	0	0	0	0	81	0	0
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
J. ROBINSON WEST	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	2.838	0	0	2.838	0	0	0	0	2.838	2.652	202
TOTAL	12.753	0	0	12.753	0	0	0	0	12.753	12.541	455

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

RVA: Los objetivos, ponderaciones y métricas consideradas para la RVA 2016 del CEO han sido:

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

La CR ha calculado el grado de consecución de los objetivos mediante la aplicación de una fórmula matemática a las escalas de logro predeterminadas y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2016 y el Plan de Sostenibilidad. El nivel de consecución desglosado de los mismos es el siguiente: a) Objetivos de eficiencia con un porcentaje de consecución del 110%; b) Objetivos operacionales con un porcentaje de consecución del 106%; c) Objetivos de sostenibilidad con un porcentaje de consecución del 50%; y d) Objetivos de creación de valor con un porcentaje de consecución del 50%.

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como la modulación acordada por el Consejo, el importe de la retribución variable anual 2016 del CEO asciende a 1.080 miles de euros, importe equivalente a un 90% de su retribución fija.

Los objetivos que se han considerado para la RVA 2016 del CSG han sido: a) Operaciones corporativas y otras tareas; b) Gobierno Corporativo; c) Relaciones Institucionales; d) Asuntos Legales; y e) Fundación Repsol.

En relación con estos objetivos cualitativos, la CR ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2016. El nivel de logro alcanzado por el CSG es del 90%, que implica el abono de 796 miles de euros (81% de su RF).

RVP: El 31/12/2016 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2013-2016. La CR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos y el grado de cumplimiento global del programa, de acuerdo a la información que le proporcionan las áreas de Personas y Organización y de Estrategia, Planificación y Global Solutions sobre los resultados obtenidos respecto a las categorías de objetivos detalladas en el apartado C.1 y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente.

El detalle de los objetivos, ponderaciones, métricas y escalas de consecución en cada categoría de objetivos es:

a) Upstream, con una ponderación del 42,5%, el grado de consecución determinado es del 28,52% y las métricas consideradas son el ratio reemplazo reservas, el incremento de la producción, la tasa de éxito exploratorio, la ejecución de proyectos, la eficiencia de las inversiones, el breakeven anual del flujo de caja libre, la adquisición e integración de Talisman, el valor de los activos de Talisman y el valor del fondo de comercio asociado a la adquisición de Talisman; b) Downstream, con una ponderación del 25%, el grado de consecución determinado es del 22,5% y las métricas consideradas son el margen integrado de refino y marketing de Repsol vs sector, el incremento de margen por los proyectos de Cartagena y Bilbao y el flujo de caja libre después de impuestos; c) Creación de valor, optimización y disciplina financiera, con una ponderación del 25%, el grado de consecución determinado es del 22,5% y las métricas consideradas son el incremento del beneficio neto / resultado neto ajustado, la caja generada para dividendos y deuda, las Sinergias y el Programa de Eficiencia en Opex y el Plan de Desinversiones; d) Sostenibilidad, con una ponderación del 7,5%, el grado de consecución determinado es del 7,5% y las métricas consideradas son el índice de frecuencia y el plan de reducción de emisiones CO2eq. Para el IMP 2013-2016, la CR ha constado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 81%.

Con respecto al CEO y el CSG, como se ha indicado anteriormente, la CR valora el grado de consecución de su RVP en función del nivel de consecución global de los objetivos del plan y de su desempeño personal, por lo que con respecto al programa IMP 2013-2016, el incentivo a percibir por el CEO ha sido equivalente al 67,27% del máximo alcanzable, lo que implica el abono de un importe equivalente a 328 miles de euros (27,33 % de su RF actual). Para el CSG ha sido equivalente al 68,18% del máximo alcanzable, lo que implica el abono de un importe equivalente a 670 miles de euros (68,18% de su RF actual).

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	761.969.606	52,85%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	37.136.074	4,87%
Votos a favor	723.988.096	95,01%
Abstenciones	845.436	0,11%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

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

Se hace constar que al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 7/2015 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen de las retribuciones, el importe real total de la retribución en metálico devengada por los Consejeros es de 12.746 miles de euros en lugar de 12.753 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No