



## **COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

### **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2018**

**27 de febrero de 2019**

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>PRESENTACIÓN DEL INFORME.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>COMISIÓN DE RETRIBUCIONES .....</b>	<b>5</b>
2.1.	<i>Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2018 y 2019.....</i>	6
2.2.	<i>Asesores externos .....</i>	7
2.3.	<i>Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros para 2019.....</i>	8
2.4.	<i>Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones .....</i>	8
<b>3.</b>	<b>RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE") .....</b>	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2019.....</b>	<b>12</b>
4.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos.....</i>	12
4.1.1.	<i>Retribución Fija.....</i>	14
4.1.2.	<i>Retribución Variable Anual .....</i>	15
4.1.3.	<i>Retribución Variable a Largo Plazo .....</i>	17
4.1.4.	<i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo...21</i>	
4.1.5.	<i>Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo .....</i>	22
4.1.6.	<i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo .....</i>	22
4.1.7.	<i>Otras percepciones.....</i>	23
4.1.8.	<i>Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos .....</i>	24
4.2.	<i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales .....</i>	25
4.2.1.	<i>Límite máximo.....</i>	25
4.2.2.	<i>Retribución fija .....</i>	26
4.3.	<i>Respecto del Presidente del Consejo de Administración .....</i>	26
<b>5.</b>	<b>EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2018.....</b>	<b>27</b>
5.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos.....</i>	27
5.1.1.	<i>Retribución Fija.....</i>	27
5.1.2.	<i>Retribución Variable Anual .....</i>	28
5.1.3.	<i>Retribución Variable a Largo Plazo .....</i>	30
5.1.4.	<i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo...32</i>	
5.1.5.	<i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo .....</i>	33
5.1.6.	<i>Otras percepciones.....</i>	33
5.1.7.	<i>Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos .....</i>	34
5.2.	<i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales .....</i>	34
5.3.	<i>Respecto al Presidente del Consejo de Administración .....</i>	34
<b>6.</b>	<b>TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL .....</b>	<b>35</b>
6.1.	<i>Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2018.....</i>	35
6.2.	<i>Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2018 .....</i>	38
<b>7.</b>	<b>TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES.....</b>	<b>44</b>

## 1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018 (el “Informe” o el “IARC”) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol S.A. (“Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 2/2018 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”)<sup>1</sup>.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 2/2018, Repsol ha decidido escoger el modelo de formato libre, incluyendo el contenido mínimo exigido por la normativa y el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 2/2018. 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 los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

El presente Informe persigue facilitar información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada de manera vinculante por la Junta General de accionistas el 19 de mayo de 2017 (la “Política de Remuneraciones”), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

La Política de Remuneraciones puede ser consultada en la página web de Repsol, mediante el acceso al siguiente enlace:

<https://www.repsol.com/imagenes/global/es/Pol%C3%ADtica de Remuneraciones ES tcm13-64095.pdf>

En términos de negocio, Repsol ha obtenido en el año 2018 el mayor beneficio neto de los últimos ocho años, lo que refleja la solidez de los negocios, así como la flexibilidad y capacidad de adaptación a cualquier escenario, aumentando durante el ejercicio la generación de valor e impulsando su posición como proveedor multienergía.

Finalmente, cabe destacar que, durante el ejercicio 2018, 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.

---

<sup>1</sup> Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, 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.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual de Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2019, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019, como punto separado del orden del día.

Madrid, 27 de febrero de 2019

## 2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

### Composición a 31 de diciembre de 2018:

D. Ángel Durández Adeva  
(Presidente, Consejero Independiente)

D. Ignacio Martín San Vicente  
(Consejero Independiente)

Dña. Maite Ballester Fornés  
(Consejera Independiente)

D. José Manuel Loureda Mantiñán  
(Consejero Dominical)

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2018 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (tres), tenían la condición de Independientes y el restante de Dominical. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

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).

La Comisión de Retribuciones desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución del mismo, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros; así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, proponer al Consejo la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos;
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo. Asimismo, esta Comisión analizará las propuestas de planes de incentivos a largo plazo que afecten a la Alta Dirección del Grupo, y en particular aquellos que se puedan establecer sobre el valor de la acción, y conocerá los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad;
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos;
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación;

- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión;
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;
- Cualesquiera otras funciones relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente;
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración en aquellos supuestos previstos en la Ley y en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, en los contemplados en los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, relativos al uso de información y activos sociales con fines privados, así como a la explotación de oportunidades de negocio; e
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidente soliciten su informe.

### **2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2018 y 2019**

Durante el ejercicio 2018, la Comisión de Retribuciones se reunió en cuatro ocasiones. En 2019, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2014-2017 e ILP 2015-2018.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022.
- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2018 y 2019, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración.
- Propuesta de retribución adicional de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y, en particular:
  - Propuesta de retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para los ejercicios 2018 y 2019.
  - Propuesta de liquidación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a los ejercicios 2017 y 2018.

- Propuesta de retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos para los ejercicios 2018 y 2019.
  - Propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2014-2017 e ILP 2015-2018.
  - Propuesta de retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos relativa a los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022.
- Propuesta de los Informes anuales sobre remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018.
  - Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogidas en la Memoria de las cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2017 y 31 de diciembre de 2018.
  - Propuestas e informes para la Junta General de accionistas de 2018 relativos a:
    - Plan de Adquisición de Acciones 2019-2021.
    - Informe voluntario sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017.
  - Definición de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021, tras la aprobación de la Actualización Estratégica.
  - Informe sobre la estructura retributiva de los Directivos.
  - Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones para los ejercicios 2018 y 2019.
  - Análisis de la propuesta de Guía Técnica de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

## **2.2. Asesores externos**

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

De esta manera, en 2019, EY Abogados, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a la Comisión de Retribuciones en la elaboración del presente Informe. Asimismo, Willis Towers Watson ha asesorado en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

### **2.3. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros para 2019**

En principio, se prevé someter a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas de 2019, las siguientes propuestas de acuerdos:

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018.
- Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.
- Aprobación de la inclusión de un objetivo relacionado con la evolución del retorno total para el accionista (TSR) en el Plan de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021.
- Aprobación de la inclusión de un objetivo relacionado con la evolución del retorno total para el accionista (TSR) en el Plan de Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022.
- Aprobación de un Plan de Adquisición de Acciones mundial.
- Aprobación de un Plan de Incentivo a Largo Plazo que contemple la asignación parcial en acciones a partir del Programa 2020-2023.

### **2.4. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones**

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

- La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo (ILP). Este último elemento tiene un peso en torno al 38% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% para el Consejero Delegado y del 34% para el Consejero Secretario General, y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico.
- Los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (4 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo de un año, que comienza cuando los Consejeros Ejecutivos reciben las acciones de la Sociedad que se entregan como pago parcial de los planes ILP, durante el cual no podrán transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas.



- La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para los beneficiarios de los programas de Incentivo a Largo Plazo, orientado a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas.
- Repsol ha aprobado una política de tenencia permanente de acciones, según la cual los Consejeros Ejecutivos conservarán, mientras permanezcan desempeñando su cargo, la titularidad de las acciones que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los programas ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.
- A 31 de diciembre de 2018, la Comisión de Retribuciones está formada por 4 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Asimismo, uno de los vocales de la Comisión de Retribuciones también es miembro de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos no financieros y de otros aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la responsabilidad social corporativa, por lo que la presencia cruzada de Consejeros permite considerar aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración; 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.

Por otro lado, la Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos y su aplicación, en la medida en que las actividades profesionales de estas categorías de personal pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía. Además, la Comisión de Retribuciones evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable a largo plazo y propone al Consejo de Administración para su aprobación el nivel de incentivo a abonar.

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

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por la Compañía en 2018. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio son los siguientes:

- El beneficio neto del Grupo ha aumentado un 10% respecto del ejercicio anterior y alcanzó el mayor resultado de los últimos ocho años. Por su parte, el beneficio neto ajustado, que mide específicamente la evolución de los negocios, ha crecido también un 10%, hasta alcanzar los 2.352 millones de euros.
- El EBITDA se ha situado en 7.513 millones de euros, un 12% superior al de 2017.
- Los resultados reflejan la solidez de los negocios, así como la flexibilidad y capacidad de adaptación y anticipación a cualquier escenario de Repsol, que durante el ejercicio ha aumentado la generación de valor e impulsado su posición como proveedor multienergía.
- El negocio de Upstream (Exploración y Producción) ha duplicado el resultado de 2017, con 1.325 millones de euros, impulsado por las medidas de eficiencia implantadas, los mayores volúmenes y la mejora relativa de los precios internacionales y un aumento de la producción del 3%, hasta los 715 mil barriles equivalentes de petróleo diarios.
- El resultado de Downstream (Refino, Química, Marketing, Lubricantes, Trading, GLP, Gas & Power) se ha situado en 1.583 millones de euros, con un mejor comportamiento de las áreas de Marketing, GLP y Trading y Gas, y un margen de refino en línea con el obtenido en el ejercicio anterior y figura entre los mejores del sector.
- Tras haber cumplido con dos años de antelación con los objetivos del Plan 2016-2020, Repsol actualizó en junio su estrategia, basándose en tres pilares: remuneración creciente al accionista, crecimiento rentable del Upstream y del Downstream, y desarrollo de nuevos negocios vinculados a la transición energética.
- Durante el ejercicio se han dado pasos significativos en la consolidación de un negocio bajo en emisiones y en el firme compromiso de Repsol de convertirse en un actor global multienergía de referencia.
- Repsol materializó en noviembre la compra de activos no regulados de generación de electricidad de bajas emisiones de Viesgo y su comercializadora, por lo que se ha convertido en un actor relevante en el mercado español de generación, con una capacidad total instalada de 2.950 MW y planes en marcha que suman 289 MW adicionales.

- Repsol está desarrollando en toda la compañía un programa de digitalización, que aportará 1.000 millones de euros en 2022, procedentes de nuevos ingresos y de la optimización de inversiones y gastos
- La deuda neta del Grupo se redujo en un 45% durante el período, hasta los 3.439 millones de euros.
- El buen desempeño de Repsol se reflejó en la mejora de la calificación crediticia de la Compañía.

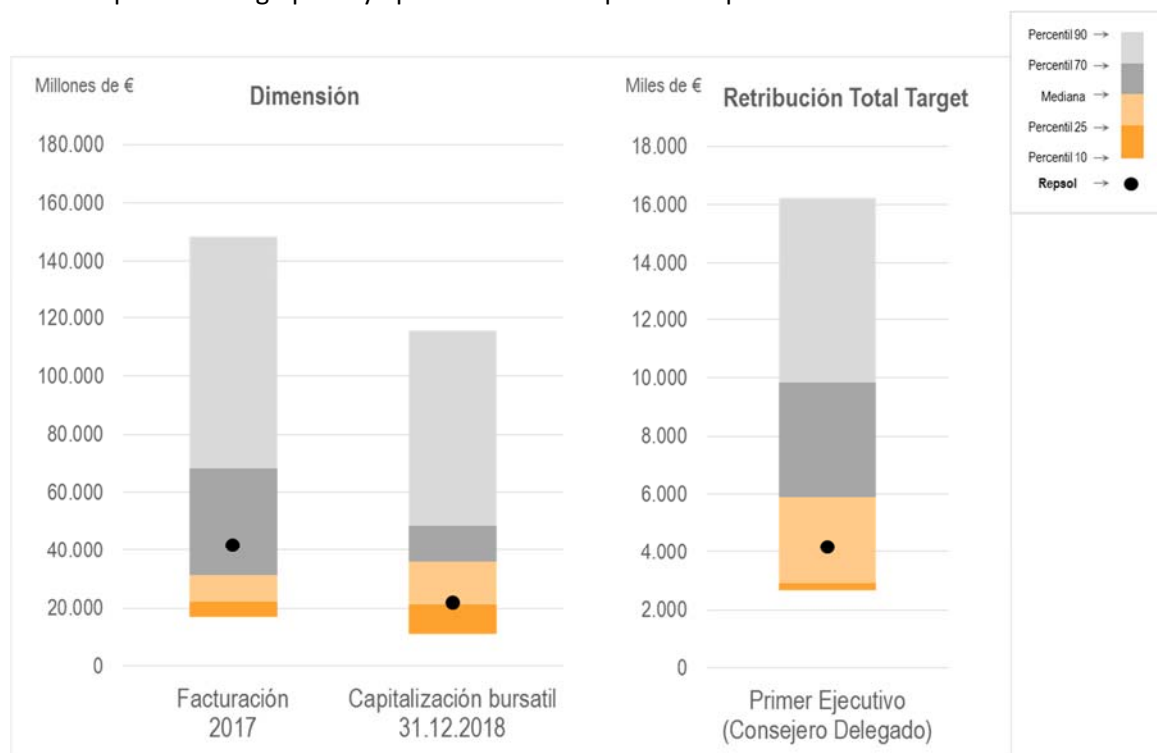
En 2019, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson, ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado. Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

- a) Compañías del sector energía y *utilities* que cotizan en el EURO STOXX 600 Oil&Gas/DJ Titans Oil & Gas 30 y en el Stoxx Europe 600 Utilities/S&P 500 Utilities.
- b) Con casa matriz en Europa, Canadá y Estados Unidos.
- c) Dimensión y complejidad comparables a Repsol considerando un rango de ingresos y de capitalización bursátil entre un 30% y un 320% de las cifras de Repsol, así como el volumen de activos totales y el número de empleados.
- d) Alcance geográfico internacional y global.
- e) Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista (“TSR”) dentro del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021.
- f) Compañías del grupo de comparación consideradas por el proxy advisor Institutional Shareholders Services (“ISS”) a efectos de la realización de los análisis “*pay for performance*” en su Informe de Recomendaciones de Voto.

Del conjunto anterior se excluyen las entidades del sector financiero y aquellas empresas que tengan una considerable participación estatal y no se consideren altamente comparables con Repsol.

Tomando en consideración lo anterior, el grupo de comparación resultante está compuesto por las siguientes 19 compañías: BP, Centrica, Cepsa, Conoco Phillips, EDF, Endesa, ENGIE, ENI, Iberdrola, Marathon Petroleum, National Grid, Naturgy, Phillips 66, Royal Dutch Shell, Schlumberger, Snam, Suez, Total y Veolia Environment.

A continuación, se detallan los resultados del análisis, en los que se muestra el posicionamiento del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación en relación con la Retribución Total Target en el que se incluyen los siguientes conceptos retributivos: remuneración fija por sus funciones colegiadas; remuneración fija por funciones ejecutivas; remuneración variable anual; remuneración variable esperada a largo plazo y aportaciones a los planes de previsión social.



Fuente: Willis Towers Watson

En términos de dimensión Repsol se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación. En términos de retribución total objetivo, el Consejero Delegado se sitúa en este mismo rango.

#### 4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2019

##### 4.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el paquete retributivo del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se compone, esencialmente, de un elemento fijo, de un elemento variable a corto plazo y de un elemento variable a largo plazo, alineados con objetivos de gestión de la Compañía relacionados con el Plan Estratégico y de maximización de su valor de forma sostenida en el tiempo. Con carácter adicional, el paquete

retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye también sistemas de previsión social y determinadas percepciones en especie.

En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2019 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración. Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable, en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que está vinculada. En este caso, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija, así como las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y en especie.

En concreto, en 2019, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100% para el Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).

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



Fuente: Willis Towers Watson

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

cuestiones que requieran medición cualitativa. De esta forma, los importes máximos de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos son los siguientes:

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

En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara aplicar –al alza o a la baja– la modulación cualitativa anterior sobre la retribución variable anual o a largo plazo del Consejero Delegado, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen la aplicación de dicha modulación.

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 2019 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, las funciones que desempeñan y su trayectoria profesional. 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, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

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

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

adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2019, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en los mismos importes que los establecidos para 2018, 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 no ha variado desde su nombramiento en 2014 y la del Consejero Secretario General desde 2011.

#### **4.1.2. Retribución Variable Anual**

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

A continuación se detallan los objetivos, métricas y ponderaciones que la Comisión de Retribuciones ha propuesto para el año en curso, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 27 de febrero de 2019<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
VALOR	15%	Cumplimiento de compromisos del Plan Estratégico:	15%
		· Mejora del portafolio de E&P (5%)	
		· Downstream Growth (5%) · Desarrollo del Low Carbon Business (5%)	
EFICIENCIA	35%	Mejora del Flujo de Caja Operativo (CFFO)	20%
		Impacto positivo pre-tax de la Digitalización: 215 M €	5%
		E&P FCF Breakeven < 50 \$/bbl	5%
		Repsol FCF Breakeven	5%
OPERACIONES	35%	Resultado neto ajustado	20%
		Producción: 720 kboed	5%
		Utilización capacidad conversión	5%
		Desempeño del negocio de Electricidad y Gas de acuerdo al presupuesto: número de clientes (2,5%) y retorno de la inversión EBIT (2,5%)	5%
		Cumplimiento de la senda que permite alcanzar el objetivo del 3% de reducción de la intensidad de carbono en 2020	10%
SOSTENIBILIDAD	15%	Índice de frecuencia total y 0 fatalidades <sup>1</sup>	5%

<sup>1</sup> En caso de que se produjera alguna fatalidad, se valorará la penalización a aplicar.

La Compañía mantiene un diálogo permanente sobre materias sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG – *Environmental, Social and Governance*) con sus accionistas y *proxy advisors* más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su opinión y posicionamiento respecto a estas materias y de explicar las prácticas de la Compañía. Fruto de ese contacto, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aumentar el peso de los objetivos relacionados con la sostenibilidad hasta un 15% en la retribución variable anual de 2019 del Consejero Delegado e incluir de manera específica la reducción de la intensidad de carbono. Adicionalmente, tras la aprobación de la actualización del Plan Estratégico 2016-2020 en julio de 2018, se han incluido nuevos objetivos alineados con los tres pilares del Plan Estratégico actualizado —remuneración creciente al accionista, crecimiento rentable del Upstream y del Downstream, y desarrollo de nuevos negocios vinculados a la transición energética—.

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

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



Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos. Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

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

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable anual para 2019 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar el importe a percibir entre 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del 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. 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 anual del Consejero Delegado, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.440 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la retribución variable anual también se mantiene en 2019 en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar entre un 0% y un 90% de su retribución fija. Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100%, el Consejero Secretario General percibiría 885 miles de euros en concepto de retribución variable anual.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.

#### **4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo**

Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluidos el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, con el

objetivo de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, para sus accionistas y para sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo.

Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son iguales. Son planes estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento, directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida, así como a la permanencia de sus beneficiarios hasta el final del periodo de medición.

En línea con esta política, en 2019 se ha puesto en marcha el ILP 2019-2022 con los siguientes objetivos, métricas y ponderaciones que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 27 de febrero de 2019<sup>3</sup>, a propuesta de la Comisión de Retribuciones:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
UPSTREAM	25%	Breakeven E&P FCF annual < 50 \$/bbl	12,5%
		Tasa de reemplazo de reservas ≥ 100%	12,5%
DOWNSTREAM	25%	Margen Integrado de Refino y Marketing de Repsol Vs sector (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	15%
		Desarrollo del negocio de Bajas Emisiones (clientes, cuota mayorista, generación, ROACE): cumplimiento con la senda que permite obtener los compromisos estratégicos de 2025	10%
CREACIÓN DE VALOR	35%	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Statoil, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	25%
		Mantenimiento del rating actual	5%
		Impacto positivo pre-tax de la Digitalización en el flujo de caja operativo (CFFO)	5%
SOSTENIBILIDAD	15%	Reducción de emisiones	10%
		Índice de seguridad de procesos (PSIR)	5%

Al igual que para la retribución variable anual, fruto del contacto que la Compañía mantiene con sus accionistas y *proxy advisors* más relevantes, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, incrementar el peso de los objetivos relacionados con la sostenibilidad hasta un 15% en la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

<sup>3</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.

Por otra parte, en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2017 se indicó que los objetivos, métricas y ponderaciones del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021, que se puso en marcha en 2018, serían formulados una vez se aprobara la actualización del Plan Estratégico 2016-2020 lo que tuvo lugar el 5 de junio de 2018. A estos efectos, el Consejo de Administración aprobó, en su reunión de 25 de julio, los siguientes objetivos para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021<sup>4</sup>:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
UPSTREAM	27,5%	FCF Breakeven E&P anual alcanzando al final del periodo un FCF BE < 50\$/bbl	12,5%
		Flujo de caja operativo	10%
		Crecimiento de un 2,6% de la producción	5%
DOWNSTREAM	27,5%	Margen Integrado de Refino y Marketing de Repsol Vs sector (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	12,5%
		Flujo de caja operativo	10%
		Desarrollo del negocio de Bajas Emisiones (clientes, cuota mayorista, generación, EBITDA) Cumplimiento con la senda que permite obtener los compromisos estratégicos de 2025	5%
CREACIÓN DE VALOR	35%	Resultado neto ajustado	15%
		TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Statoil, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	15%
		Impacto positivo pre-tax de la Digitalización en el Flujo de Caja Operativo	5%
SOSTENIBILIDAD	10%	Reducción de emisiones	5%
		Índice de seguridad de procesos (PSIR)	5%

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

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

<sup>4</sup> Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se mantiene en 2019, pudiendo variar el importe a percibir entre un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y un 120% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.440 miles de euros en concepto de retribución variable a largo plazo. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.728 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

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

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2023, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propondrá los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas.

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

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

Las acciones que se entreguen en su caso a los Consejeros Ejecutivos en virtud de este plan de retribución variable a largo plazo podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo que se describe en el apartado 4.1.4 siguiente.

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

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

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

Este Plan se instrumenta a través de un plan de compra de acciones cuyos primeros cinco ciclos fueron aprobados por la Junta General en 2011, aprobándose posteriormente cinco ciclos adicionales por la Junta General en 2016. El Plan permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que, si mantienen las acciones durante un periodo de 3 años, permanecen en el Grupo y se cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por ellos.

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

Los beneficiarios que tengan la consideración de Alta Dirección, entendiendo como tales a los Consejeros Ejecutivos y a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo—o de aquel otro órgano equivalente que pudiera sustituirlo en el futuro— tienen establecidos unos objetivos adicionales de desempeño (*performance*). Estos beneficiarios únicamente tendrán derecho a recibir la acción adicional si, además de cumplir con las condiciones generales del Plan, el nivel de cumplimiento global de los objetivos establecidos para el programa de incentivo a largo plazo cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de la entrega de las acciones, es igual o superior al 75%.

Al cierre del ejercicio 2018 se encontraban vigentes los Ciclos Sexto (2016-2019), Séptimo (2017-2020) y Octavo (2018-2021) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2019 está prevista la finalización del Sexto Ciclo del Plan (2016-2019) al que se encuentra adherido el Consejero Delegado, así como la puesta en marcha del Noveno Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2019-2022).

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

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

En concreto, las condiciones del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo establecen que el devengo de las acciones adicionales queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol, a que no concurra, a juicio del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, durante el período anterior a cada una de las entregas, la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de incentivo a largo plazo del que traiga causa el ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

El Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta (todos ellos disponibles en la página web [www.repsol.com](http://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.

#### **4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo**

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

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

- Una decisión unilateral de la Compañía, siempre que no esté basada en los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores;

- Un despido disciplinario improcedente;
- Un despido objetivo o si la extinción se produce por causas organizativas, económicas, productivas o técnicas, tanto si el mismo es declarado o reconocido como procedente o improcedente; y
- Una extinción por voluntad del Consejero Delegado por alguno de los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en siete mil euros anuales.

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, para el ejercicio 2019 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos, según corresponda, de 254 miles de euros para el Consejero Delegado y de 197 miles de euros para el Consejero Secretario General.

#### **4.1.7. Otras percepciones**

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe previsto para 2019 de estas percepciones estará en línea con el importe abonado en 2018 y se detallarán, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2019, las cantidades exactas en relación con las percepciones en especie abonadas durante dicho ejercicio.

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

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

#### **4.1.8. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos**

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

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

Las condiciones contractuales acordadas con el Consejero Delegado recogen el límite a las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual, que incluye la remuneración de la cláusula de no competencia, de conformidad con el compromiso asumido a este respecto por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. La percepción de la indemnización anterior se prevé en caso de extinción del contrato por causas imputables a Repsol o por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía. En caso de terminación del contrato por decisión unilateral del Consejero Delegado, éste deberá preavisar a la Compañía con tres meses de antelación y percibirá únicamente una anualidad de su retribución fija y variable anual en retribución del pacto de no competencia.

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



## 4.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

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

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

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

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil colectiva que cubre a los Consejeros, directivos y aquellos otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

### 4.2.1. Límite máximo

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

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

Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y

responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones, los cargos desempeñados dentro del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

#### **4.2.2. Retribución fija**

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

Para el ejercicio 2019, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2018, 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 2019 es la siguiente:

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

#### **4.3. Respeto del Presidente del Consejo de Administración**

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

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

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración, cuya reelección se propondrá a la Junta General de accionistas, asciende a 2.500 miles de euros anuales, importe en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas. Esta cantidad no ha variado desde la reelección del Sr. Brufau por la Junta General de accionistas en 2015.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez, seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El importe previsto para 2019 de estas percepciones estará en línea con el importe abonado en 2018 y las cantidades exactas en relación con las percepciones en especie abonadas durante dicho ejercicio se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2019. Sin perjuicio de ello, el Presidente ha comunicado su intención de renunciar, a partir de la Junta General de Accionistas de 2019, al seguro de vida del que venía siendo beneficiario hasta la fecha –y cuyo coste para la Sociedad asciende a un importe aproximado de 300 miles de euros– por lo que se incluirá esta circunstancia en la nueva Política de Remuneraciones que se someta a la aprobación de la Junta General de accionistas de 2019.

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

De conformidad con las citadas condiciones contractuales, a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019, el Sr. Brufau no devengará compensación económica alguna por terminación de su contrato.

## **5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2018**

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2018 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Compañía.

### **5.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos**

#### **5.1.1. Retribución Fija**

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2018, a 2.183 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2018 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 2018 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 2018:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO 2018 <sup>(**)</sup>	VALOR ALCANZADO <sup>(***)</sup>	% CONSECUCCIÓN	GCO <sup>(*)</sup>	
<b>ESTRATEGIA</b>	20%	Nuevo Plan Estratégico	20%	A valorar por la Comisión de Retribuciones	Ver detalle de logros alcanzados <sup>5</sup>	100%	20	<b>100%</b>
<b>EFICIENCIA</b>	30%	Eficiencias – Compromisos PA18	15%	· Downstream: 500 M€ (eficiencias) · Upstream: 11,96 \$/bbl (opex/bbl) · Corporación: 953 M€ (opex)	· Downstream: 544 M€ (eficiencias) · Upstream: 11,94 \$/bbl (opex/bbl) · Corporación: 918 M€ (opex)	110%	16,50	<b>101%</b>
		FCF Breakeven Repsol	15%	PA18: 59,9 \$/boe	2018: 62,2 \$/boe	92%	13,85	
<b>OPERACIONES</b>	45%	Resultado neto ajustado	20%	PA18: 2.100 M€	2018: 2.352 M€	110%	22	<b>107%</b>
		Deuda neta	10%	PA18: 2.982 M€	2018: 2.367M€	110%	11	
		Producción	10%	PA18: 725Kboe/d	2018: 715,4Kboe/d	98%	9,78	
		Utilización capacidad conversión	5%	PA18: 103 %	2018: 106,6%	110%	5,50	
<b>SOSTENIBILIDAD</b>	5%	Índice de frecuencia total y fatalidades	5%	IFT: 1,73 y 0 fatalidades	2018: 1,59 y 2 fatalidades	0%	0	<b>0%</b>
<b>Grado de Consecución Obtenido</b>							<b>98,6</b>	<b>98,6%</b>

\*El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) total a aplicar no será superior al 100%.

\*\* El valor objetivo se corresponde con los valores contenidos en el presupuesto.

\*\*\* Los valores alcanzados se han homogeneizado, tal como se prevé en su definición, por las operaciones inorgánicas no previstas en el presupuesto.

No obstante el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable anual del Consejero Delegado (98,6%), a la vista de las dos fatalidades de personal contratista ocurridas por

· <sup>5</sup>El 6 junio de 2018 se presentó la actualización de la estrategia para los ejercicios 2018-2020 con foco en crecimiento y valor en cualquier escenario y basado en cuatro pilares: (i) mejorar la retribución a los accionistas; (ii) crecimiento rentable del portafolio; (iii) avance en la transición energética; y (iv) flexibilidad financiera

· Se ha realizado su difusión en un *roadshow* en 10 ciudades diferentes, visitando 106 inversores, los cuales representaban el 18% del capital. El Consejero Delegado asistió a 6 ciudades y atendió personalmente a 77 inversores (14% del capital).

· Durante el ejercicio 2018 se ha elevado nuestro rating crediticio: Moody's ha mejorado la calificación crediticia a Baa1 (vs Baa2 anterior) y Standard & Poor's y Fitch han modificado la perspectiva a positiva (vs neutra).

· La emisión del Plan Estratégico ha sido un punto de referencia sólido para el mercado, siendo capaz de explicar de forma clara nuestro objetivo y el camino para recorrerlo, lo que ha generado claras consecuencias positivas (Mayor incremento del precio de la acción frente a empresas comparables, crecimiento de las recomendaciones de compra, incremento del target Price, y feed-back positivo de analistas).

accidentes de tráfico durante 2018, la Comisión de Retribuciones ha sometido al Consejo de Administración, y éste ha acordado, reducir dicho grado de consecución al 90%.

De conformidad con lo anterior, el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018 del Consejero Delegado asciende a 1.080 miles de euros, importe equivalente a un 90% de su retribución fija.

Con respecto al Consejero Secretario General, la Comisión de Retribuciones ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2018, siendo el nivel de logro alcanzado del 90%, lo que implica el abono de 796 miles de euros (81% de su retribución fija).

A estos efectos, no se ha aplicado sobre la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos ningún mecanismo de control ex – post previsto en la Política de Remuneraciones conforme al apartado 4.1.5. de este informe.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2018 del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

	<b>Retribución variable anual 2018 en miles de euros</b>
D. Josu Jon Imaz	1.080
D. Luis Suárez de Lezo	796

### **5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo**

El 31 de diciembre de 2018 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2015-2018.

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 2015-2018	% consecución individual	% de consecución global
UPSTREAM	40%	Eficiencia inversiones	7,5%	Capex real < Capex previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	36,3%
		Breakeven anual FCF	11,3%	FCF Breakeven de E&P real < FCF Breakeven de E&P previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	
		Adquisición e integración de Talisman	6,3%	Materialización adquisición; cumplimiento hitos Proyecto de Integración; adecuación de la organización e identificación de sinergias.	60%	
		Valor de los activos de Talisman	5%	Valor activos NPV ≥ Valor activos PPA	75%	
		Valor del fondo de comercio asociado a la adquisición de Talisman	5%	Ausencia de <i>impairments</i> del Fondo de Comercio	100%	
		Ejecución de proyectos (tiempo y coste): Lapa, Reggane, Kinabalu, MAR y Sagari	5%	Retraso ≤ 6 meses y coste real ≤ 110% vs. FID	100%	
DOWNSTREAM	20%	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector (liderazgo)	10%	Primera o segunda empresa europea del grupo de comparación (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	100%	20%
		Generación de flujo de caja	10%	FCF real ≥ FCF previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	
CREACIÓN DE VALOR	30%	Sinergias y Programa de Eficiencia en Opex	10%	Ahorros opex reales ≥ Ahorros opex previstos en el programa	100%	30%
		Resultado neto ajustado	10%	Resultado neto real ≥ Resultado neto previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	
		Plan de desinversiones	10%	Desinversiones reales ≥ Desinversiones previstas en el Plan Estratégico vigente	100%	
SOSTENIBILIDAD	10%	Índice de frecuencia integrado	5%	Promedio del IF real – Promedio del IF objetivo de los años 2015-2018	87,5%	9,4%
		Plan de reducción de emisiones CO <sub>2eq</sub> equivalente	5%	Valor real de reducción de emisiones ≥ Valor objetivo de reducción de emisiones	100%	
<b>Valoración total Plan 2015-2018 (Grado de consecución global de los Objetivos – GCO)</b>						<b>95,6%</b>

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 Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente, y ha acordado fijar el nivel de cumplimiento global del Incentivo a Largo Plazo en un 95,6%.

Adicionalmente, para determinar las cuantías de retribución variable a largo plazo a abonar a los Consejeros Ejecutivos, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal a lo largo de la duración del programa. De esta forma, el Incentivo a Largo Plazo a liquidar se determina

como el producto del importe de incentivo concedido para dicho programa (ILP) por el Grado de Consecución global de los Objetivos (GCO) del mismo y por la media alcanzada en la evaluación individual de desempeño obtenida por el beneficiario durante los años comprendidos en el periodo de medición de cada programa (D).

$$\text{Incentivo a pagar} = \text{ILP concedido} \times D \times \text{GCO}$$

En relación con el Consejero Delegado, el incentivo a percibir ha sido equivalente al 91,35% del máximo alcanzable y del 86,04% en el caso de Consejero Secretario General, lo que implica el abono de los siguientes importes, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

	Retribución variable a largo plazo 2018 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.315
D. Luis Suárez de Lezo	846

En el caso del Consejero Delegado el importe equivale a un 109,61% de su retribución fija anual y para el Consejero Secretario General el importe representa el 86,04% de su retribución fija anual.

A estos efectos, no se ha aplicado sobre la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos ningún mecanismo de control ex – post previsto en la Política de Remuneraciones conforme al apartado 4.1.5. de este informe.

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, y según lo indicado en el apartado 4.1.3 anterior, el importe del Incentivo a Largo Plazo 2015-2018 se abonará a los Consejeros Ejecutivos en una proporción del 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad, de forma que el Consejero Delegado percibirá 1.098 miles de euros en metálico y 14.330 acciones de la Sociedad –equivalentes a un importe de 217 miles de euros–, y el Consejero Secretario General percibirá 706 miles de euros en metálico y 9.214 acciones de la Sociedad –equivalentes a un importe de 140 miles de euros–.

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

Durante el mes de mayo de 2018 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Octavo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2018-2021). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 31.575 acciones, de las que 11.380 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2014-2017 y las 20.195 restantes las ha adquirido el Sr. Imaz con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan, equivalente al 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo. Por su parte, el Consejero



Secretario General ha destinado al Plan, las 9.623 acciones que le fueron entregadas en pago parcial del ILP 2014-2017.

Al término del Octavo Ciclo del Plan en junio de 2021, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 10.525 acciones y el Consejero Secretario General un máximo de 3.207 acciones.

Adicionalmente, el 29 de mayo de 2018 se cumplió el periodo de consolidación del Quinto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a largo Plazo (2015-2018). Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General consolidaron, respectivamente, derechos a la entrega de 2.201 y 957 acciones brutas, valoradas a un precio de 16,91 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 37 y 16 miles de euros.

Cabe destacar que, a la fecha del presente Informe, el Consejero Delegado es titular de 232.865 acciones de Repsol, que representan más de dos veces de su retribución fija anual. Por su parte, el Consejero Secretario General es titular a esta fecha de 62.557 acciones, que representan aproximadamente el 100% de su retribución fija anual. La valoración de las acciones que los Consejeros Ejecutivos tienen en cartera se realiza en función de los precios de la acción en la fecha de adquisición correspondiente.

#### **5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo**

En 2018, Repsol ha aportado 246 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos, descrito en el apartado 4.1.6 anterior, en favor del Consejero Delegado. Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2018 ha sido de siete mil de euros.

Por su parte, Repsol ha aportado, en 2018, la cantidad de 197 miles de euros al "*Premio de Permanencia*", descrito también en el apartado 4.1.6, en el que participa 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 2018 asciende a 42 miles de euros para el Consejero Delegado y a 183 miles de euros para el Consejero Secretario General.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2018 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 2018 el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General han percibido respectivamente, en su condición de Consejeros de Naturgy, S.A., 46 y 92 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2018 ningún pago por indemnización ni derivado del cese anticipado, a los Consejeros Ejecutivos.

#### **5.1.7. 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.

Durante el ejercicio 2018, no se han producido modificaciones en las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos.

#### **5.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales**

El Consejo de Administración acordó el 27 de febrero de 2018, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2018 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 2018, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 7,058 millones 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 2018 ha ascendido a 1,8 millones de euros. Es de observar que la indicada cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol.

#### **5.3. Respeto al Presidente del Consejo de Administración**

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2018 ha ascendido a 2.500 miles de euros.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida, seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2018 ha ascendido a 605 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 2018

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones devengadas brutas de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2018:

(En miles de euros)

Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2018						
Consejeros	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero <sup>1</sup>	Retribución Variable a Largo Plazo en metálico <sup>2</sup>	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones <sup>3</sup>	Total
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.080	354	1.098	217	3.948
D. Luis Suárez de Lezo	983	796	354	706	140	2.978

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

**2. Retribución Variable a Largo Plazo en metálico:** se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2015-2018 abonada en metálico.

**3. Retribución Variable a Largo Plazo en acciones:** se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2015-2018 abonada en acciones (14.330 acciones en el caso del Consejero Delegado y 9.214 acciones en el caso del Consejero Secretario General)

Con respecto al **Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**, el 29 de mayo de 2018 se cumplió el periodo de consolidación del Quinto Ciclo (2015-2018), consolidando, el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indican:

Consejeros	Nº acciones brutas	Valor total (en miles de euros)	Nº acciones netas entregadas
D. Josu Jon Imaz	2.201	37	1.521
D. Luis Suárez de Lezo	957	16	661

En lo que se refiere a los ciclos vigentes del Plan, se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en el Ciclo 2018-2021 que generarán, en caso de que las mantengan en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, una entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente:

Número de acciones adquiridas por los Consejeros Ejecutivos	
Consejeros	Ciclo 2018-2021
D. Josu Jon Imaz	31.575
D. Luis Suárez de Lezo	9.623

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 2018, así como otras **retribuciones en especie** percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

*(En miles de euros)*

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

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

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

(En miles de euros)

Consejeros	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	34	8	42
D. Luis Suárez de Lezo	160	23	183

## 6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2018

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2018 ha sido la siguiente:

Número de reuniones	Consejo de Administración 13	Comisión Delegada 8	Comisión de Auditoría y Control 10	Comisión de Nombramientos 11	Comisión de Retribuciones 4	Comisión de Sostenibilidad 4
<b>Ejecutivos</b>						
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<b>Dominicales</b>						
<i>Jordi Gual Solé<sup>1</sup></i>	8/9	--	--	4/6	--	1/2
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<i>Rene Dahan</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán<sup>2</sup></i>	11/13	--	--	10/11	4/4	3/4
<i>Gonzalo Gortázar Rotaache<sup>3</sup></i>	9/9	5/5	--	--	3/3	--
<b>Independiente</b>						
<i>Ángel Durández Adeva<sup>4</sup></i>	13/13	--	10/10	7/7	3/4	--
<i>Artur Carulla Font<sup>5</sup></i>	6/6	4/4	--	4/4	2/2	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista<sup>5</sup></i>	13/13	--	10/10	--	--	3/4
<i>Carmina Gayet i Cirera<sup>7</sup></i>	7/7	--	6/6	7/7	--	--
<i>Mario Fernández Pelaz<sup>8</sup></i>	1/1	--	1/1	N.A.	N.A.	--
<i>María Teresa Ballester Fornés<sup>9</sup></i>	13/13	--	10/10	--	4/4	--
<i>Mariano Marzo Carpio</i>	13/13	--	--	11/11	--	4/4
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	13/13	--	10/10	--	--	--
<i>Ignacio Martín San Vicente<sup>10</sup></i>	7/7	4/4	--	--	2/2	--
<i>J. Robinson West</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<b>Otros Externos</b>						
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	13/13	8/8	--	--	--	--
<i>Henri Philippe Reichstul<sup>11</sup></i>	2/2	1/1	--	--	--	--

(1) D. Jordi Gual Solé renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018. Adicionalmente, debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de las reuniones de las Comisiones de Nombramientos y de Sostenibilidad y de 25 de julio de 2018 del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos, el Sr. Gual asistió a las mismas

representado. La documentación de las reuniones le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que pudo transmitir sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto a los respectivos Presidentes de los diferentes órganos con carácter previo a las reuniones.

- (2) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 22 de febrero de 2018 del Consejo de Administración el Sr. Loureda asistió a la misma representado, al igual que en las reuniones del Consejo y de las Comisiones de Nombramientos y de Sostenibilidad de 26 de septiembre a las que no pudo asistir personalmente por motivos de salud. La documentación de las reuniones le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que pudo transmitir sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto a los respectivos Presidentes de los diferentes órganos con carácter previo a las reuniones.
- (3) D. Gonzalo Gortázar Rotaache renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018.
- (4) El Sr. Duráñez fue nombrado vocal de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones el 11 de mayo de 2018, siendo designado Presidente de ambas Comisiones el 27 de junio y el 25 de julio de 2018, respectivamente. Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de la Comisión de Retribuciones de 27 de febrero de 2018, el Sr. Duráñez asistió a la misma representado. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que pudo transmitir sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto al Presidente de la Comisión con carácter previo a la reunión.
- (5) D. Artur Carulla Font finalizó su mandato como Consejero de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018.
- (6) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de la Comisión de Sostenibilidad de 26 de febrero de 2018, el Sr. Croissier asistió a la misma representado. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que pudo transmitir sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto al Presidente de la Comisión con carácter previo a la reunión.
- (7) Dña. Carmina Ganyet i Cirera fue nombrada Consejera de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018.
- (8) D. Mario Fernández Pelaz renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de febrero de 2018.
- (9) Dña. Maite Ballester Fornés fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones el 11 de mayo de 2018.
- (10) D. Ignacio Martín San Vicente fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018.
- (11) D. Henri Philippe Reichstul fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 30 de octubre de 2018.

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

(En miles de euros)

Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	TOTAL 2018
<b>Ejecutivos</b>			
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	354
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	354
<b>Dominicales</b>			
<i>Jordi Gual Solé<sup>1</sup></i>	118	44	162
<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 Rotaache<sup>2</sup></i>	118	132	250
<b>Independiente</b>			
<i>Ángel Durández Adeva<sup>3</sup></i>	177	125	302
<i>Artur Carulla Font<sup>4</sup></i>	74	92	166
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	177	132	309
<i>Carmina Gayet i Cirera<sup>5</sup></i>	118	74	192
<i>Mario Fernández Pelaz<sup>6</sup></i>	29	22	51
<i>María Teresa Ballester Fornés<sup>7</sup></i>	177	103	280
<i>Mariano Marzo Carpio</i>	177	66	243
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	177	88	265
<i>Ignacio Martín San Vicente<sup>8</sup></i>	118	132	250
<i>J. Robinson West</i>	177	177	354
<b>Otros Externos</b>			
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.500	-	2.500
<i>Henri Philippe Reichstul<sup>9</sup></i>	29	29	58

(1) D. Jordi Gual Solé renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018

(2) D. Gonzalo Gortázar Rotaache renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018

(3) El Sr. Durández fue nombrado vocal de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones el 11 de mayo de 2018, siendo designado Presidente de ambas Comisiones el 27 de junio y el 25 de julio de 2018, respectivamente

(4) D. Artur Carulla Font finalizó su mandato como Consejero de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018

(5) Dña. Carmina Ganyet i Cirera fue nombrada Consejera de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018

(6) D. Mario Fernández Pelaz renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de febrero de 2018

(7) Dña. Maite Ballester Fornés fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones el 11 de mayo de 2018

(8) D. Ignacio Martín San Vicente fue nombrado Consejero de la Compañía y vocal de la Comisión Delegada con fecha 11 de mayo de 2018.

(9) D. Henri Philippe Reichstul fue nombrado Consejero de la Compañía y vocal de la Comisión Delegada con fecha 30 de octubre de 2018.



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

*(En miles de euros)*

<b>Consejeros</b>	<b>Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de Naturgy</b>
D. Josu Jon Imaz	46
D. Luis Suárez de Lezo	92

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

(En miles de euros)

Consejero	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Remuneración Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos <sup>1</sup>	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017	Aportaciones a Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
<b>Ejecutivos</b>										
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	1.200	1.080	1.315	--	79	4.028	4.033	254
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	983	796	846	--	199	3.178	3.199	197
<b>Dominicales</b>										
<i>Jordi Gual Solé</i>	118	44	--	--	--	--	--	162	--	--
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>Rene Dahan</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	177	88	--	--	--	--	--	265	265	--
<i>Gonzalo Gortázar Rataeche</i>	118	132	--	--	--	--	--	250	376	--
<i>Antonio Massanell Lavilla<sup>(1)</sup></i>	--	--	--	--	--	--	--	--	243	--
<b>Independientes</b>										
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	177	103	--	--	--	--	--	280	177	--
<i>Ángel Duráñez Adeva</i>	177	125	--	--	--	--	--	302	280	--
<i>Artur Carulla Font</i>	74	92	--	--	--	--	--	166	398	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	177	132	--	--	--	--	--	309	309	--
<i>Javier Echenique Landiribar<sup>(2)</sup></i>	--	--	--	--	--	--	--	--	129	--
<i>Carmina Gayet i Cirera</i>	118	74	--	--	--	--	--	192	--	--
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	29	22	--	--	--	--	--	51	309	--
<i>María Isabel Gabarró Miquel<sup>(3)</sup></i>	--	--	--	--	--	--	--	--	111	--
<i>Mariano Marzo Carpio</i>	177	66	--	--	--	--	--	243	162	--

<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo</i>	177	88	--	--	--	--	--	265	177	--
<i>Ignacio Martín San Vicente</i>	118	132	--	--	--	--	--	250	0	--
<i>J. Robinson West</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<b>Otros Externos</b>										--
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.500	--	-	--	--	--	605	3.105	3.089	--
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	29	29	--	--	--	--	--	58	148	--
<b>TOTAL</b>	<b>5.051</b>	<b>2.012</b>	<b>2.183</b>	<b>1.876</b>	<b>2.161</b>	<b>--</b>	<b>883</b>	<b>14.166</b>	<b>14.467</b>	<b>451</b>

- (1) D. Antonio Massanell Lavilla renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de diciembre de 2017.  
(2) D. Javier Echenique Landiribar renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.  
(3) Dña. María Isabel Gabarró Miquel renunció al cargo de Consejera de la Compañía con fecha 19 de mayo de 2017.

**1 Otros Conceptos:** Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie y el importe de las acciones percibidas con arreglo al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

## 7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada en 2018, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
<b>Votos a favor</b>	864.094.909	95,12%
<b>Votos negativos</b>	32.954.738	3,63%
<b>Abstenciones</b>	11.343.820	1,31%

De acuerdo con lo anterior y al haber sido aprobado el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2017 con el voto favorable del 95,12%, se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose por consiguiente la misma línea durante el presente ejercicio.

**8. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO III CIRCULAR 2/2018 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES)**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-78374725 ]

Denominación Social:

[ **REPSOL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/MENDEZ ALVARO, 44 MADRID ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

B.4. 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	908.393.467	58,36

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	32.954.738	3,63
Votos a favor	864.094.909	95,12
Abstenciones	11.343.820	1,31

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MAITE BALLESTER FORNÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 11/05/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 30/10/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RENE DAHAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 20/09/2018
Don JORDI GUAL SOLE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 20/09/2018
Don MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 20/02/2018
Don ARTUR CARULLA FONT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 11/05/2018



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 11/05/2018 hasta 31/12/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500								2.500	2.500
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	1.080	1.098			3.732	3.815
Doña MAITE BALLESTER FORNÉS	177		103						280	177
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	177		132						309	309
Don ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	177		125						302	280
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	118		74						192	
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	177		88						265	265
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		88						265	177
Don ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	29		29						58	148
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	177		177	983	796	706			2.839	2.916
Don RENE DAHAN	177		177						354	354
Don MARIANO MARZO CARPIO	177		66						243	162
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	118		132						250	376
Don JORDI GUAL SOLE	118		44						162	
Don MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	29		22						51	309

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ARTUR CARULLA FONT	74		92						166	398
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	118		132						250	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	ILP 2015-2018						14.330	15,15	217			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	5º Ciclo Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa ILP 2015-2018						2.201	16,91	37			
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	ILP 2015-2018						9.214	15,15	140			
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	5º Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del ILP 2015-2018						957	16,91	16			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	246	246	91	88	1.806	1.538
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA			197	197	114	118	2.733	2.563

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	356
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Seguro de vida	249
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	34
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	8
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Seguro de vida	160
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Otras remuneraciones en especie	23

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500			605	3.105					
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354					
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.732	254	254	42	4.282					
Doña MAITE BALLESTER FORNÉS	280				280					
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	309				309					
Don ANGEL DURÁNDEZ ADEVA	302				302					
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	192				192					
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	265				265					
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	265				265					
Don ROBINSON WEST	354				354					
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	58				58					
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	2.839	156	197	183	3.375					
Don RENE DAHAN	354				354					
Don MARIANO MARZO CARPIO	243				243					
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	250				250					

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JORDI GUAL SOLE	162				162					
Don MARIO FERNÁNDEZ PELAZ	51				51					
Don ARTUR CARULLA FONT	166				166					
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	250				250					
TOTAL	12.926	410	451	830	14.617					

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 27/02/2019 ]

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

[ ] Si  
[✓] No