

**INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES
DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL YPF, S.A.**

I. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Las funciones del Consejo de Administración de Repsol YPF y de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de retribuciones de los Consejeros se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Conforme al artículo 5.3.c) de ese Reglamento, corresponde al *Consejo de Administración* aprobar la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, la retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.

Por su parte, tal y como se prevé en el artículo 33.4.a) del Reglamento, corresponde a *la Comisión de Nombramientos y Retribuciones*, la función de proponer al Consejo la política de retribuciones del mismo, valorando en su propuesta la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros. En el caso de los Consejeros Ejecutivos, la Comisión propone al Consejo la retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.

II. POLITICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

1. Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo

El 22 de Mayo del 2006, la CNMV aprobó el Código Unificado de Bueno Gobierno como documento único en materia de recomendaciones de gobierno corporativo, cuyo objeto principal era el de refundir las recomendaciones existentes en España hasta el año 2003, la armonización de las mismas a la luz de las formuladas con posterioridad (principios de la OCDE y recomendaciones de la Unión Europea, entre otros) y la toma en consideración de los puntos de vista de expertos del sector privado, la Secretaría de Estado de Economía, el Ministerio de Justicia y el Banco de España.

Uno de los principios básicos del Código es su voluntariedad, con sujeción al principio de “cumplir o explicar”, reconocido en el ámbito internacional y expresamente recogido en el vigente artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores.

Con este informe Repsol YPF da respuesta a las recomendaciones del citado código y continúa en su línea de transparencia en materia de retribución, tratando de manera separada la retribución de los Consejeros Ejecutivos de la de los no Ejecutivos e incluyendo una descripción de los principios básicos de la política retributiva del Grupo.

2. Principios generales de la política retributiva de los Consejeros.

Por lo que se refiere a la retribución del Consejo de Administración, por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, la finalidad de la política de retribuciones es remunerar a los Consejeros de forma adecuada por su dedicación y responsabilidades, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

En cuanto a la retribución de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas al desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia del Consejo de Administración, ésta se adecua a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Repsol YPF, que se expone seguidamente.

Repsol YPF quiere situarse como una empresa admirada en los ámbitos en los que actúa, reconocida en ellos por el alto valor añadido, la excelencia en la gestión empresarial, la cultura organizacional y la calidad de su management.

Por ello, Repsol YPF considera la compensación como un elemento generador de valor a través del cual es capaz de atraer y retener a los mejores profesionales, asumiendo un compromiso con sus directivos y haciéndoles sentir parte de la organización.

Atendiendo a dichos criterios, la compensación total se determina teniendo en cuenta los datos comparativos referidos a los grandes grupos empresariales españoles. En la retribución del Presidente Ejecutivo se observa también la evolución de las tendencias en el mercado energético europeo.

De esta forma, la compensación total debe entenderse en atención al conjunto del paquete retributivo, logrando armonizar el equilibrio entre todos sus elementos, retribución fija, variable a corto y medio plazo y beneficios sociales:

- **Retribución Fija:** se establece teniendo en cuenta las referencias de mercado antes citadas y la contribución sostenida de cada directivo.
- **Retribución variable anual:** tiene por finalidad motivar el desempeño del directivo y valora, con periodicidad anual, su aportación a la consecución de las metas fijadas y al desarrollo de los Valores de la organización. Su cuantía máxima se establece como un porcentaje de la retribución fija.
- **Retribución variable plurianual:** la compañía tiene instrumentados programas de incentivos a medio plazo, de carácter monetario, con un periodo de medición cuatrienal.

Los mismos tienen por finalidad fortalecer los vínculos de los directivos con los intereses de los accionistas, mediante la creación sostenida de valor, retribuyendo la contribución al logro de los objetivos estratégicos de la compañía, al propio tiempo que favorecen la continuidad en el Grupo de los directivos, en un contexto de mercado laboral cada vez más competitivo.

- Otros beneficios: las retribuciones monetarias descritas se complementan con sistemas de previsión social y seguros de vida y salud, en línea con las prácticas del mercado de referencia.

3. Estructura de retribuciones de los Consejeros

A. Retribución fija

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de Consejero de Repsol YPF

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos Sociales, la sociedad podrá destinar en cada ejercicio a retribuir a los miembros del Consejo de Administración, por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, una cantidad equivalente al 1,5% del beneficio líquido total, una vez cubiertas las atenciones a la reserva legal u otras que fueran obligatorias, y tras haber reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4%. Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del mencionado límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada uno de ellos dentro del Consejo y de sus Comisiones.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para dar cumplimiento a los fines del citado precepto estatutario.

El cálculo de la retribución de los Consejeros se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones.

El Consejo de Administración celebrado el 24 de febrero de 2010 acordó no incrementar el valor del punto para el ejercicio 2010, al igual que lo decidido para el 2009, manteniendo para dichos ejercicios el fijado para 2008 (86.143,51 Euros - ochenta y seis mil ciento cuarenta y tres con cincuenta y uno céntimos de euro - brutos anuales).

La tabla de puntos es la siguiente:

	Puntos
Consejo de Administración	2
Comisión Delegada	2
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	0,5
Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa	0,5
Comisión de Auditoría y Control	1

A continuación se detallan las cantidades percibidas en 2010 por cada uno de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus distintas Comisiones:

	Consejo	C. Deleg	C. Audit	C. Nombr.	C. Estrat.	TOTAL
BRUFAU NIUBÓ, Antonio	172.287	172.287	-	-	-	344.574
DEL RIVERO ASENSIO, Luis	172.287	172.287	-	-	-	344.574
FAINÉ CASAS, Isidro	172.287	172.287	-	-	-	344.574
ABELLÓ GALLO, Juan	172.287	-	-	-	43.072	215.359
BEATO BLANCO, Paulina	172.287	-	86.144	-	-	258.431
CARULLA FONT, Artur	172.287	172.287	-	43.072	-	387.646
CROISSIER BATISTA, Luis Carlos	172.287	-	-	-	43.072	215.359
DE LAS MORENAS LÓPEZ, Carmelo	172.287	-	86.144	-	-	258.431
DURÁNDEZ ADEVA, Ángel	172.287	-	86.144	-	-	258.431
ECHENIQUE LANDIRIBAR, Javier	172.287	172.287	86.144	-	-	430.718
GABARRO MIQUEL, M ^a Isabel	172.287	-	-	43.072	43.072	258.431
LOUREDA MANTIÑÁN, José Manuel	172.287	-	-	43.072	43.072	258.431
NIN GÉNOVA, Juan María	172.287	-	-	43.072	43.072	258.431
PEMEX INTER. ESPAÑA S.A.	172.287	172.287	-	-	43.072	387.646
REICHSTUL, Henri Philippe	172.287	172.287	-	-	-	344.574
SUÁREZ DE LEZO MANTILLA, Luis	172.287	172.287	-	-	-	344.574
Totales	2.756.592	1.378.296	344.576	172.288	258.432	4.910.184

b) Como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo

El Presidente Ejecutivo ha percibido en el ejercicio 2010 un total de 344.631 euros por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas (78.981 euros por su pertenencia al Directorio de YPF, S.A., y 265.650 euros por su pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A.). El Consejero Secretario General, por estos mismos conceptos, ha percibido en 2010 un total de 190.975 euros (9.921 euros por su pertenencia al Consejo de Administración de Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A., CLH, 103.500 euros por su pertenencia al Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A. y 77.553 por su pertenencia al Directorio de YPF, SA).

Los Consejeros no Ejecutivos no han percibido ningún otro tipo de remuneración por pertenencia a órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas.

c) En el ejercicio de funciones ejecutivas

Estas retribuciones incluyen aquéllas de carácter fijo de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de puestos y funciones directivas.

Teniendo en cuenta lo anterior, las retribuciones fijas percibidas por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General durante el último ejercicio cerrado ascienden a 2.310 y 959 miles de euros, respectivamente.

B. Retribución variable anual

Dentro del Consejo, este concepto se refiere a la retribución variable a corto plazo y es de aplicación exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos.

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos es calculada como un determinado porcentaje sobre la retribución fija, que se percibe en función de la evaluación global que de su gestión se efectúe.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina previamente unos criterios objetivos y medibles que son considerados a efectos de valorar su cuantía. Entre los criterios considerados para su retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2010 se encuentran objetivos relacionados con la ejecución del Plan Estratégico, la aplicación de estándares financieros, resultados y materias de política reputacional, de buen gobierno, y de responsabilidad social corporativa y medioambiental de la Compañía.

En cuanto al cálculo de la retribución variable anual del Consejero Secretario General, se siguen igualmente unos criterios predeterminados y medibles, que son fijados por el Presidente del Consejo de Administración, siguiendo los mismos criterios que los aplicados al resto del equipo directivo de la Compañía, aprobándose su cuantía por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En 2010, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General han percibido una retribución variable anual de 362 miles de euros¹ y de 384 miles de euros, respectivamente.

C. Retribución variable plurianual

Desde el año 2000, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Repsol YPF ha venido implantando un programa de fidelización dirigido inicialmente a directivos y ampliable a otras personas con responsabilidad en el Grupo. Este programa consiste en la fijación de un incentivo a medio/largo plazo, como parte del sistema retributivo.

A cierre de ejercicio 2010 se encontraban vigentes los planes de incentivos 2007-2010, 2008-2011, 2009-2012 y 2010-2013 aunque cabe señalar que el primero de los programas indicados (el 2007-2010) se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, a 31 de diciembre de 2010 y sus beneficiarios percibirán la retribución variable correspondiente en el primer trimestre de 2011, una vez evaluado el grado de consecución de sus objetivos.

Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son las mismas. En todos los casos se trata de planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de concretos objetivos estratégicos del Grupo, directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía. El cumplimiento de los respectivos objetivos da a los beneficiarios de cada plan el derecho a la percepción de retribución variable a medio plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización. No obstante, en cada caso, la percepción del incentivo está ligada a la permanencia del beneficiario al servicio del Grupo hasta el 31 de diciembre del último de los ejercicios del programa, con excepción de los supuestos especiales contemplados en las propias bases del mismo.

En todos los programas de incentivos, de percibirse, además de aplicársele a la cantidad determinada en el momento de su concesión un primer coeficiente variable, en función del grado de consecución de los objetivos establecidos, se multiplicaría asimismo por un segundo coeficiente variable, vinculado al desempeño del beneficiario a lo largo del periodo contemplado en el programa

¹ De la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo se deducen las atenciones estatutarias que le corresponden por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol YPF y sociedades participadas.

Ninguno de los cuatro planes implica para ninguno de sus beneficiarios ni entrega de acciones, ni de opciones, ni está referenciado al valor de la acción de Repsol YPF.

El Presidente Ejecutivo no participa de ninguno de los planes de incentivos vigentes a la fecha, si bien el grado de consecución del programa que vence anualmente sirve de referencia para determinar el importe de la retribución variable plurianual correspondiente a cada ejercicio, que es abonada en el ejercicio siguiente.

El Consejero Secretario General es beneficiario de los programas 2007-2010, 2008-2011, 2009-2012 y 2010-2013.

Durante el ejercicio 2010 el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General han percibido 1.207 y 280 miles de euros brutos, respectivamente, por este concepto.

Dentro del Consejo de Administración, este concepto retributivo es de aplicación exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos.

D. Sistemas de Previsión Social

Repsol YPF considera que el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos debe tener una composición acorde con las tendencias de mercado, por lo que las percepciones detalladas anteriormente se completan con un sistema de previsión social.

Ello se articula, en el caso del Presidente Ejecutivo a través de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, en las que Repsol YPF actúa como tomador.

En caso de cese de su relación con Repsol YPF, el Presidente Ejecutivo adquirirá la titularidad de los fondos constituidos. Para las contingencias de jubilación e invalidez el beneficiario es el propio Presidente Ejecutivo, mientras que para el caso de fallecimiento lo son los beneficiarios designados por éste

El Consejero Secretario General es beneficiario del denominado Premio de Permanencia, concepto retributivo de carácter diferido que tiene la finalidad de recompensar su permanencia en el Grupo Repsol YPF, cuya articulación se realiza a través del Fondo de Inversión Mobiliaria (FIM), denominado "Fondo de Permanencia".

Anualmente Repsol YPF aporta al FIM, en forma de participaciones, un 20% de la retribución fija anual del Consejero Secretario General. Dichas participaciones serán de titularidad de la empresa hasta la jubilación del Consejero Secretario General, en cuyo momento éste consolidará el derecho y consiguientemente, se le traspasará la titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los

supuestos de extinción del contrato, en los casos que den derecho a indemnización, y al cumplimiento de los 62 años.

Igualmente es partícipe del plan de pensiones sistema empleo, de aportación definida, de Repsol YPF, cuya aportación máxima está fijada por convención colectiva en 7.212 euros anuales.

Adicionalmente, es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez, en la que Repsol YPF actúa como tomador.

El coste de las pólizas de seguro, en el que ha incurrido la Compañía por los Consejeros Ejecutivos, por jubilación, invalidez y fallecimiento y de las aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión, incluyendo, en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, ha ascendido en 2010 un total de 2.784 miles de euros, correspondiendo a los siguientes conceptos: en el caso del Presidente Ejecutivo, 208 miles de euros corresponden a seguro de vida y 2.288 miles de euros a coste de seguros de jubilación; en el caso del Consejero Secretario General, 90 miles de euros corresponden a seguro de vida, 7 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación, y 192 miles de euros a aportaciones al Premio de Permanencia.

Los Consejeros no Ejecutivos no son beneficiarios de ningún instrumento de previsión social de Repsol YPF.

E. Otras percepciones

Adicionalmente, el gasto correspondiente a 2010 asociado a las percepciones en especie disfrutadas por los Consejeros Ejecutivos asciende a 51 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y a 2 miles de euros para el Consejero Secretario General.

No existen percepciones en especie satisfechas a los Consejeros no Ejecutivos.

F. Otras Condiciones Contractuales

Todos los Consejeros se encuentran cubiertos por la misma póliza de responsabilidad civil que asegura a todos los administradores y al personal directivo del Grupo Repsol YPF.

G. Otras Características de los Contratos de los Consejeros Ejecutivos

Para ambos Consejeros Ejecutivos está prevista una compensación económica diferida, equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total, por finalización del contrato, si ésta se produce por causas imputables a Repsol YPF o, adicionalmente, en el caso del Consejero Secretario General, por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía, más una anualidad de idéntica cuantía como compensación por el pacto de no competencia durante el año siguiente a la finalización del contrato.

El presente Informe ha sido formulado por el Consejo de Administración de Repsol YPF en su reunión de 23 de febrero de 2011.