



# COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

**Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo de  
Administración**

**25 de febrero de 2014**

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>OBJETO DEL INFORME .....</b>	<b>3</b>
1.1.	<i>Introducción .....</i>	3
1.2.	<i>Comisión de Nombramientos y Retribuciones: descripción y funciones desarrolladas en relación a la remuneración de los Consejeros .....</i>	7
1.2.1.	<i>Composición .....</i>	7
1.2.2.	<i>Principales funciones .....</i>	7
1.3.	<i>Filosofía de la Política de Retribuciones: principios y criterios .....</i>	9
1.3.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos .....</i>	9
1.3.2.	<i>Respecto a los Consejeros no Ejecutivos .....</i>	10
<b>2.</b>	<b>COMPENSACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....</b>	<b>11</b>
2.1.	<i>Visión de la Compensación Total .....</i>	11
2.2.	<i>Retribución Fija .....</i>	13
2.3.	<i>Retribución Variable a Corto Plazo (Anual) .....</i>	14
2.4.	<i>Retribución Variable Plurianual .....</i>	18
2.5.	<i>Plan de Fidelización .....</i>	22
2.6.	<i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo .....</i>	22
2.7.	<i>Otras percepciones .....</i>	23
2.8.	<i>Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos .....</i>	24
2.8.1.	<i>Exclusividad y no competencia .....</i>	24
2.8.2.	<i>Extinción .....</i>	24
<b>3.</b>	<b>COMPENSACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS .....</b>	<b>25</b>
<b>4.</b>	<b>TABLAS DE COMPENSACIÓN INDIVIDUAL .....</b>	<b>27</b>
4.1.	<i>Retribución de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al Ejercicio 2013 .....</i>	27
4.2.	<i>Retribución de los Consejeros por su actividad como tales, por todos los Conceptos, correspondiente al ejercicio 2013 .....</i>	29
<b>5.</b>	<b>ANEXO: CIRCULAR 4/2013 .....</b>	<b>34</b>

## 1. OBJETO DEL INFORME

### 1.1. Introducción

El objeto del presente Informe voluntario sobre la Política de Retribuciones del Consejo de Administración de Repsol correspondiente al ejercicio 2013 (el “Informe”) es ofrecer información detallada sobre la política retributiva del Grupo Repsol y su aplicación, con respecto a los Consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

Este informe responde al deseo de Repsol de profundizar en la transparencia de sus esquemas retributivos y de gobierno corporativo y facilitar a los accionistas la comprensión de la información detallada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas cotizadas conforme a la Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores<sup>1</sup>, que se adjunta como Anexo al presente Informe, en línea con la política de máxima transparencia con la que la Compañía está comprometida.

El ejercicio 2013 ha sido, en términos de negocio, complejo, y los resultados obtenidos reflejan el gran esfuerzo realizado. Los principales hitos alcanzados en el año se resumen a continuación:

- La producción ha sido un 4% superior a la de 2012 y se han puesto en marcha tres de los proyectos estratégicos de crecimiento (Sapinhoá en Brasil, SK en Rusia y la Fase II de Margarita-Huacaya en Bolivia) continuándose con el desarrollo de los restantes, destacando la obtención de la declaración de comercialidad del campo Carioca, en Brasil.
- Se ha cerrado el ejercicio con una tasa de reemplazo de reservas probadas del 275%.
- Se ha mantenido el esfuerzo inversor en exploración, consolidando la tendencia de éxitos iniciada en 2005, resultando positivos ocho de los sondeos.
- Se han incorporado al dominio minero de Repsol 65 bloques exploratorios, fundamentalmente en Estados Unidos (44 bloques) y Noruega (6 bloques).
- Repsol ha vuelto a demostrar la buena calidad de sus activos de Downstream, al obtener un Ebitda de 863 millones de euros y ocupar posiciones de liderazgo entre sus competidores europeos en términos de margen integrado de Refino y Marketing. Todo ello en un entorno caracterizado por la continuada caída de la demanda, que ha arrastrado a la baja los márgenes de refino y química y las ventas en los negocios comerciales.
- La deuda neta se ha reducido un 20,3% respecto a 2012.

---

<sup>1</sup> Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

- En el ámbito corporativo, destaca la venta de autocartera (5%), que ha permitido incorporar al accionariado a Temasek y la recompra voluntaria de las participaciones preferentes del Grupo. Además, han sido múltiples los reconocimientos obtenidos en materia de responsabilidad social corporativa y compromiso con la sociedad y se han ocupado posiciones de liderazgo en las instituciones y organismos en los que participamos.
- La acción de Repsol se ha revalorizado un 19,5% en 2013, por encima de nuestros pares europeos (10,4%).
- La retribución a nuestros accionistas ha alcanzado un *dividend yield* del 6%.
- Repsol mantiene su compromiso con la sociedad y sus empleados, invirtiendo más de 20 millones de euros en formación, lo que supone una media de 40 horas por empleado, reduciendo el Índice de Frecuencia de Accidentes (0,59 en 2013) y evitando la emisión de 353.000 toneladas de CO2 equivalentes a la atmósfera.

En relación con la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, se ha alcanzado un grado de consecución de los objetivos del 72% que implica el abono de un importe equivalente al 32,4% de su retribución fija.

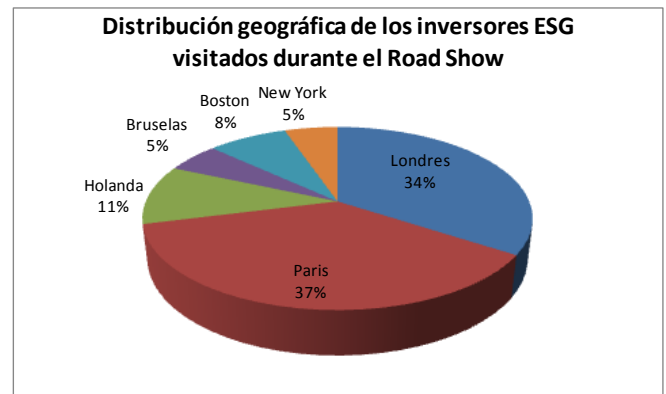
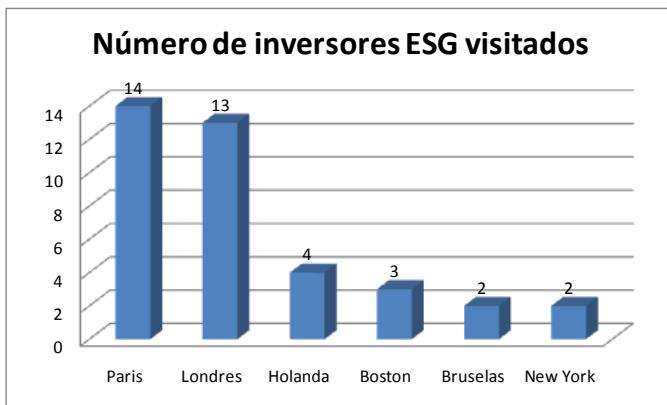
Respecto de la retribución variable a medio plazo del Presidente Ejecutivo, el grado de consecución se ha fijado en el 75,56%, lo que ha supuesto un pago del incentivo equivalente al 57,43% de su retribución fija.

En línea con años anteriores, Repsol continúa con su política de retribución variable a medio plazo con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave y potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos. Así, durante 2013 se pusieron en marcha los Programas de Incentivo a Medio Plazo 2013-2016 y el Tercer Ciclo del Plan de Fidelización (Ciclo 2013-2016).

Durante el año 2013, Repsol ha llevado a cabo una extensa campaña de *engagement* con sus accionistas y *proxy advisors*, enfocada específicamente a cuestiones de seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y gobierno corporativo (ESG - *Environmental, Social and Governance*) lo que sin duda constituye una iniciativa pionera en España. Así, se han analizado en detalle las políticas de 149 inversores institucionales distribuidos en 19 países y que representan el 46,72% del capital social de Repsol. En el marco de esta iniciativa, Repsol ha publicado en su página web el "Informe de Interacción con Inversores socialmente responsables correspondiente a 2013" que resume las actividades realizadas y pretende rendir cuentas ante los grupos de interés de la Compañía con respecto a la política del Consejo de Administración sobre el diálogo con inversores EGS, los diferentes mecanismos puestos en marcha, los asuntos clave identificados y la respuesta de Repsol frente a las inquietudes detectadas.

En el marco de esta campaña de *engagement* y como muestra del compromiso y la gran relevancia que la Compañía otorga a estas materias, el Presidente Ejecutivo lideró, en otoño de 2013, un *road-show* específicamente dedicado a cuestiones de ESG que ha permitido conocer de primera mano las

inquietudes y expectativas de los accionistas en estos asuntos y muy especialmente en materia de retribuciones. Precisamente uno de los aspectos más valorados por los inversores visitados ha sido la participación y liderazgo del Presidente Ejecutivo en un *road-show* de estas características. Adicionalmente a este *road-show*, el equipo de Relación con Inversores junto con la Dirección de Gobierno Corporativo, la Dirección de Responsabilidad Corporativa y la Dirección de Seguridad y Medio Ambiente han llevado a cabo otras visitas a inversores localizados en distintos países. En los siguientes gráficos se recoge el resumen de las visitas totales realizadas por Repsol y la localización geográfica de los inversores:



Fruto del amplio proceso de reflexión de la Compañía, del análisis exhaustivo de las políticas y recomendaciones de voto de los inversores y *proxy advisors*, y considerando asimismo las inquietudes y expectativas detectadas durante el proceso de *engagement*, se ha llevado a cabo una revisión de la política de retribuciones, cuyas principales características se detallan a continuación:

- Fijación por la Junta General de accionistas del límite máximo de seis (6) millones de euros para la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.
- Por expresa petición del Presidente Ejecutivo, extinción, desde el 12 de marzo de 2013, del compromiso que Repsol S.A. tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación, por lo que desde dicha fecha la Compañía no ha realizado ninguna aportación adicional.
- Disminución del importe total de la remuneración percibida por el Presidente Ejecutivo en 2013 con respecto a la de 2012.
- En línea con el compromiso asumido por el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y reflejado en el Informe de Remuneraciones del año 2012, se han limitado a dos anualidades las indemnizaciones por cese para cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que pueda nombrarse a futuro.

- Incorporación de una mayor transparencia en el desglose de los esquemas de retribución variable a corto y largo plazo, detallando los objetivos, métricas, ponderaciones y límites de los Consejeros Ejecutivos.

Finalmente, en cuanto a la alineación de los intereses de los Consejeros Ejecutivos con los intereses a largo plazo de los accionistas, cabe destacar que el Presidente Ejecutivo es la persona física con mayor número de acciones de la Compañía, con un valor que representa aproximadamente el 244% de su retribución fija actual, lo que refleja su grado de compromiso con la Compañía y su pleno alineamiento con los intereses de los restantes accionistas.

Madrid, 25 de febrero de 2014

## **1.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: descripción y funciones desarrolladas en relación a la remuneración de los Consejeros**

### **1.2.1. Composición**

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos o No Ejecutivos, de los que su mayoría, esto es tres (3), tienen la condición de Independientes y los dos (2) restantes de Dominicales. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

A fecha de aprobación de este informe, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la que se detalla a continuación:

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>CONDICIÓN</b>
D. Artur Carulla Font	Presidente	Independiente
D. Mario Fernández Pelaz	Vocal	Independiente
Dña. María Isabel Gabarró Miquel	Vocal	Independiente
D. José Manuel Loureda Mantiñán	Vocal	Dominical
D. Juan María Nin Génova	Vocal	Dominical

Adicionalmente, D. Artur Carulla Font cumple con la función de Consejero Independiente Coordinador desde 2011, lo que permite a Repsol alinearse así con las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno. Las principales responsabilidades del Consejero Independiente Coordinador se detallan a continuación:

- Solicitar del Presidente del Consejo de Administración la convocatoria de este órgano cuando lo estime conveniente, así como la inclusión de asuntos en el orden del día de sus reuniones .
- Coordinar y hacerse eco de las opiniones de los Consejeros Externos .
- Convocar y presidir las reuniones de los Consejeros Independientes que estime necesarias o convenientes.
- Dirigir la evaluación del Presidente por parte del Consejo de Administración .

### **1.2.2. Principales funciones**

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

Entre las funciones principales de la Comisión se encuentran la 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, la de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y demás condiciones de sus contratos, y la política de retribuciones de los Altos Directivos.

Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es también la encargada de las funciones relativas a la selección, nombramiento, reelección y cese de los Consejeros, que conlleva funciones de evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluando el tiempo y la dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

Durante el año 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 5 ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%<sup>1</sup>. En estas reuniones la Comisión ha debatido, entre otros, los aspectos que se detallan a continuación:

- Revisión del sistema retributivo actual para determinar su idoneidad en relación a las prácticas habituales de mercado.
- Fijación de objetivos para el plan de retribución variable anual 2013.
- Evaluación del cumplimiento logrado en relación a los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2009-2012.
- Aprobación de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2013.
- Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada para el ejercicio 2013.
- Lanzamiento del programa de retribución variable plurianual IMP 2013-2016.
- Aprobación del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2012.

Durante el 2014, hasta la fecha de publicación del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 2 ocasiones para tratar, entre otras cuestiones, sobre los siguientes aspectos:

- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en 2013.

---

<sup>1</sup> Para el cómputo de asistencias se siguen las reglas establecidas en el modelo vigente de Informe Anual de Gobierno Corporativo aprobado por la Circular 5/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.



- Evaluación del cumplimiento logrado por los Consejeros Ejecutivos en relación a los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2010-2013 por los resultados alcanzados en los cuatro años.
- Aprobar la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2014.
- Aprobar la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada para el ejercicio 2014.
- Aprobar el lanzamiento del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2014-2017.
- Aprobar el presente Informe Anual de Remuneraciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la sociedad de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

En 2013, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración del presente informe de remuneraciones y política retributiva, en el informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros conforme al modelo de la Circular 4/2013 de la CNMV, así como en la elaboración del benchmarking sobre la retribución del Presidente Ejecutivo.

### **1.3. Filosofía de la Política de Retribuciones: principios y criterios**

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

Los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros son revisados de forma permanente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

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

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas sigue los principios que se indican a continuación:

- Asegurar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados.
- Incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos en el tiempo y la retención de las personas clave.
- Mantener un equilibrio adecuado y en línea con las mejores prácticas de mercado entre los diferentes elementos del paquete retributivo.
- Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones.
- Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la de la Alta Dirección.

### **1.3.2. *Respecto a los Consejeros no Ejecutivos***

Por su parte, la retribución de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado. Para ello, se toman en consideración las retribuciones de consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados, tanto españoles como europeos, de tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos similares a los de Repsol.

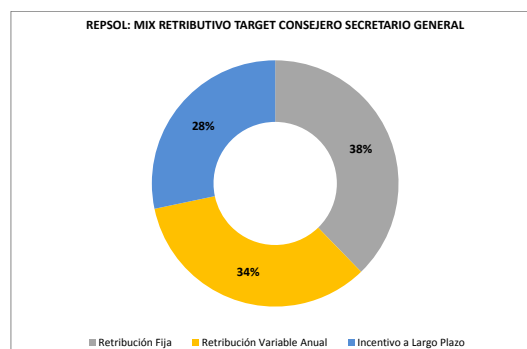
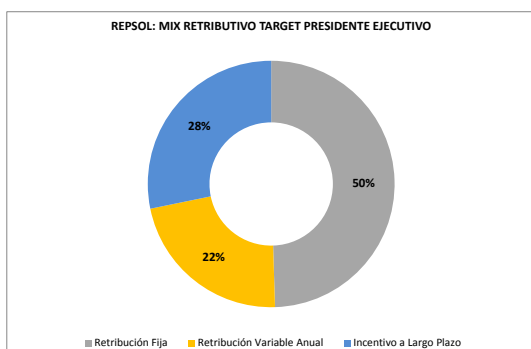
## 2. COMPENSACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

### 2.1. Visión de la Compensación Total

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos para 2014 se compone de los siguientes elementos:

Elemento	Aspectos Relevantes	Límites / Comentarios
<b>Retribución Fija</b>	Determinada en función de la responsabilidad de los Consejeros Ejecutivos, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables a Repsol.	Se mantiene la retribución de 2013
<b>Retribución Variable a Corto Plazo (anual)</b>	La retribución variable anual tiene como finalidad incentivar el cumplimiento de objetivos prefijados, concretos y cuantificables incluidos en el Plan Estratégico. En el caso del Presidente Ejecutivo un 70% se calcula en función del grado de consecución de objetivos cuantitativos de negocio y un 30% depende de objetivos cualitativos sobre Estrategia y Reputación donde la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede ejercer su juicio.	Máximos: Presidente: 45% de la Retribución Fija Consejero Secretario General: 90 % de la Retribución Fija
<b>Retribución Variable a Largo Plazo</b>	La retribución variable a largo plazo tiene como finalidad potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad. Tiene un periodo de medición cuatrienal vinculado a objetivos de maximización del valor de Repsol de forma sostenida.	Máximos: Presidente: 76% de la Retribución Fija Consejero Secretario General : 100% de la Retribución Fija
<b>Sistemas de Previsión Social</b>	Por petición expresa del Presidente, se ha extinguido, desde el 12 de marzo de 2013, el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación, por lo que desde dicha fecha la Compañía no ha realizado ninguna aportación adicional. El Consejero Secretario General participa en un concepto retributivo diferido, "Premio de Permanencia", que se hará efectivo en el momento de su jubilación y en otros supuestos asimilables.	Consejero Secretario General: 20% de la Retribución Fija por el Premio de Permanencia y 7 miles de euros anuales por la aportación al plan de pensiones general
<b>Retribuciones en Especie</b>	Las retribuciones en especie incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, seguro de vida e invalidez e ingresos a cuenta ligados a los mismos.	En línea con la política general para la Alta Dirección

A continuación se muestran unos gráficos en los que se detalla el mix retributivo para el Presidente Ejecutivo y para el Consejero Secretario General.

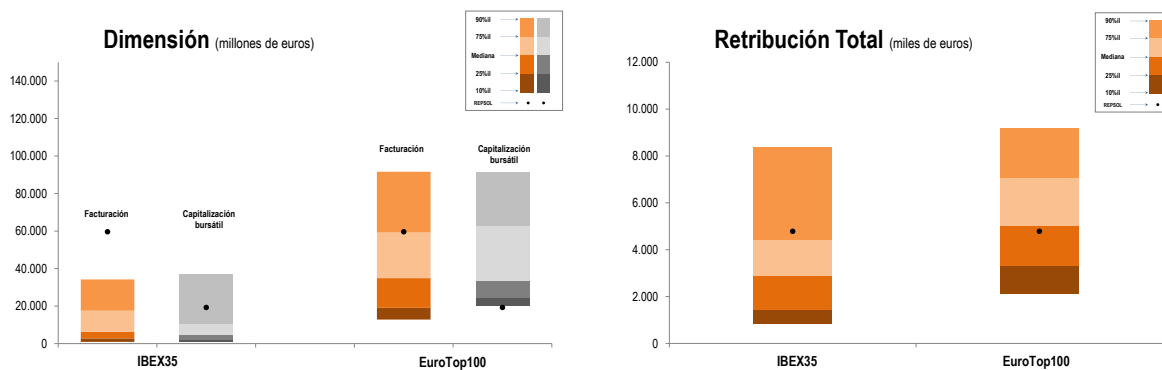


El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos es variable en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo esta retribución variar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un máximo del 121% de la retribución fija (45% para el corto plazo y 76% para el largo plazo) del Presidente Ejecutivo y un 190% de la retribución fija (90% para el corto plazo y 100% para el largo plazo) del Consejero Secretario General.

Como parte del proceso de revisión de la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un benchmarking sobre el nivel retributivo de su Presidente Ejecutivo. Para ello, se ha realizado, con el asesoramiento de Towers Watson, un análisis cuantitativo de la posición de Primer Ejecutivo para dos grupos de comparación: IBEX35 y FTSE EuroTop100 (en adelante EuroTop100). Los criterios seguidos para seleccionar estas muestras han sido:

- Objetividad: se han escogido dos índices bursátiles pre-establecidos, que constituyen una referencia en términos retributivos para Repsol (España y Europa).
- Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos:
  - El IBEX35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). De este conjunto se excluye a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar, así como a ArcelorMittal puesto que su Consejo de Administración está ubicado fuera de España.
  - El EuroTop100 está formado por las 100 “blue chip” de mayor capitalización bursátil en Europa. De este índice se han excluido 4 compañías: Repsol, dado que es el dato que se desea comparar, H&M, puesto que su primer ejecutivo percibe casi la totalidad de su retribución vía dividendos o ganancias de capital y Tenaris y Richemont, de las que no se dispone de información.

Los siguientes gráficos muestran el posicionamiento de Repsol respecto a los dos grupos de comparación en términos de dimensión (facturación y capitalización bursátil) y en términos de retribución total (retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo):



Respecto al IBEX35, Repsol se sitúa en facturación por encima del percentil 90 y en capitalización bursátil por encima del percentil 75. La retribución total del Presidente Ejecutivo se sitúa en torno al percentil 75.

En relación con el EuroTop100, Repsol se sitúa en facturación en el percentil 75 y en capitalización bursátil en torno al percentil 10. La retribución total del Presidente Ejecutivo se sitúa ligeramente por debajo de la mediana.

## 2.2. Retribución Fija

Estas retribuciones incluyen aquellas de carácter fijo de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de puestos y funciones directivas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone anualmente su importe, que se aprueba por el Consejo de Administración, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales, alineándose con la práctica competitiva de mercado.

### Política 2014

Para 2014, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos para el ejercicio 2013.

La evolución de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos a lo largo de los últimos seis años ha sido la siguiente:

Año	Incremento
2009	0%
2010	0%
2011	2,5%
2012	0%
2013	0%
2014	0%

### Aplicación de la política en el ejercicio 2013

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos en el año 2013 ha ascendido a 3.351 miles de euros, manteniendo así el mismo importe que el establecido para 2012.

Se desglosan a continuación las retribuciones fijas percibidas por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General durante el último ejercicio cerrado:

	Retribución fija 2013 en miles de euros
D. Antonio Brufau	2.368
D. Luis Suárez de Lezo	983

### 2.3. Retribución Variable a Corto Plazo (Anual)

Las condiciones del sistema de retribución variable aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de retribución, los objetivos y métricas establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la estrategia de Repsol, sus necesidades y la situación del negocio.

#### Política 2014

En 2014 Repsol tiene implantado un plan de retribución variable anual que valora la aportación de los Consejeros Ejecutivos a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con el Plan Estratégico de la Sociedad.

A continuación se detallan las métricas y ponderaciones de cada una de las categorías de objetivos que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto para el año en curso para la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo:

- Objetivos de operaciones y financieros, de carácter cuantitativo, con una ponderación del 50% y con las siguientes métricas:
  - Beneficio neto

- Deuda neta (excluyendo GNF)
  - Producción y Tasa de Reemplazo de Reservas
  - Utilización de la capacidad de conversión
- Objetivos de creación de valor, de carácter cuantitativo, con una ponderación del 10% y con la siguiente métrica:
    - Evolución del beneficio neto vs empresas comparables
- Objetivos de Responsabilidad Social Corporativa, de carácter cuantitativo, con una ponderación del 10% y las siguientes métricas:
    - Índice de frecuencia de accidentes
    - Plan de sostenibilidad
- Objetivos de Estrategia y Reputación, de carácter cualitativo, con una ponderación del 30%, y con las siguientes métricas:
    - Reputación de la Compañía
    - Relación con el Consejo y con las Comisiones
    - Gestión del Portafolio de Negocios

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de la variabilidad de la métrica y el nivel de exigencia de los presupuestos. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un máximo del 120% a excepción de la métrica relacionada con el índice de frecuencia de accidentes cuyo máximo es 150% para homogeneizarlo así con el nivel de cumplimiento máximo previsto para el resto de empleados con respecto a esta métrica.

Adicionalmente, cabe destacar que, con arreglo a las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo, del importe de la retribución variable anual que finalmente se le asigne, debe deducirse el importe de las atenciones estatutarias que le correspondan por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas.

En el caso del Consejero Secretario General, el plan de retribución variable considera los siguientes objetivos: (i) Gobierno Corporativo; (ii) Relaciones Institucionales; (iii) Responsabilidad Corporativa; (iv) Gestión Patrimonial; y (v) Actuaciones relacionadas con la expropiación de YPF.

Una vez finalizado el ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación considerando la información que le proporcionan la Dirección General de Estrategia y Control y la Dirección General de Personas y Organización sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado. Este sistema está dirigido a fomentar el cumplimiento excelente de los objetivos (o por encima del 100% o estándar esperado), sin perjuicio

del límite máximo de pago. En este sentido, para el Presidente Ejecutivo el importe de la retribución variable anual, que se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija, puede variar entre 0%, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima de un umbral mínimo, y un 45% de la retribución fija (límite máximo de pago de la retribución variable), en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos alcance un 100% o superior. De manera similar, para el Consejero Secretario General la retribución variable anual puede variar entre un 0% y un 90% de la retribución fija.

### **Aplicación de la política en el ejercicio 2013**

Para el ejercicio 2013, las categorías de objetivos propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración con respecto a la retribución variable anual del Presidente, fueron los siguientes, con las métricas y ponderaciones que se indican:

- Objetivos de operaciones, de carácter cuantitativo, con una ponderación del 55%, y con las siguientes métricas:
  - Beneficio neto
  - Deuda neta (excluyendo GNF)
  - Producción y Tasa de Reemplazo de Reservas
  - Utilización de la capacidad de conversión
  
- Objetivos de Responsabilidad Social Corporativa, de carácter cuantitativo, con una ponderación del 15% y las siguientes métricas:
  - Índice de frecuencia de accidentes
  - Plan de sostenibilidad
  - Plan de eficiencia energética y reducción de CO<sub>2eq</sub>
  
- Objetivos de Estrategia y Reputación, de carácter cualitativo, con una ponderación del 30%, y las siguientes métricas:
  - Reputación de la Compañía
  - Relación con el Consejo y con las Comisiones
  - Gestión del Portafolio de Negocios

En relación con los objetivos cuantitativos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha calculado, mediante fórmula matemática, el grado de consecución, siguiendo las escalas de logro determinadas a priori y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2013, en el Plan de Sostenibilidad de la Compañía y en el Plan de eficiencia energética y reducción de CO<sub>2eq</sub>.

Por lo que se refiere a los objetivos relacionados con la categoría de objetivo de Estrategia y Reputación, cuyas métricas son más cualitativas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha



analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2013 relativos a la reputación de la Compañía, las relaciones con el Consejo de Administración y las Comisiones y la gestión del portafolio, valorando los logros alcanzados respecto de tales materias y destacando de manera particular, la gestión transversal de la reputación, los premios y reconocimientos obtenidos por la Compañía y el Presidente en 2013, la capacidad de liderazgo del Presidente a lo largo del ejercicio, potenciando la unidad del Consejo y promoviendo la posición central y constructiva de éste en el desarrollo y determinación de la estrategia de la Compañía, el funcionamiento adecuado del Consejo y sus Comisiones y la regularidad en los procesos de tomas de decisiones de tales órganos. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado específicamente las distintas operaciones realizadas durante el ejercicio con respecto a la gestión del portafolio, que es uno de los pilares básicos para la consecución de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico 2012-2016 que incluía desinversiones por 4.000-4.500M€, destacando, entre otras transacciones, la venta del 5% de la autocartera a Temasek, la venta de activos de GNL a Shell y la venta del 10% de Transportadora de Gas de Perú que han supuesto el cumplimiento del objetivo establecido en el Plan Estratégico 2012-2016 relativo a desinversiones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplica su juicio a la hora de determinar el grado de consecución de esta categoría de objetivos.

Sobre la base de lo anterior, se ha considerado que el nivel de logro global alcanzado por el Presidente con respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2013 ha sido del 72%, que implica el abono de 767 miles de euros (32,4% de su retribución fija).

Adicionalmente, como se ha indicado anteriormente, de acuerdo con lo dispuesto en sus condiciones contractuales, del importe total de la retribución variable anual que finalmente se asigne al Presidente Ejecutivo se deduce el importe de las atenciones estatutarias que le corresponden por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas. Durante el ejercicio 2013 este importe ha ascendido a un total de 619 miles de euros<sup>1</sup> por lo que la cantidad final percibida por el Presidente Ejecutivo en concepto de retribución variable anual es 148 miles de euros.

En el caso del Consejero Secretario General, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un grado de consecución de objetivos a la luz de los logros alcanzados en relación a los objetivos prefijados equivalente al 52% en cuanto a los objetivos de Compañía y de un 100% en cuanto a los objetivos relacionados con su desempeño personal, lo que equivale a un cumplimiento global del 66,67%, que implica el abono de 590 miles de euros (60% de su retribución fija).

Sobre la base de los resultados anteriores, el Consejo de Administración, utilizando su capacidad de juicio, ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar el nivel de pago en el 72% del incentivo para el Presidente Ejecutivo y en el 60% para el Consejero Secretario General, y liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2013 a percibir por cada uno de ellos:

---

<sup>1</sup> Este importe incluye las cantidades percibidas por su pertenencia a los órganos de administración de Repsol, S.A. y de Gas Natural SDG, S.A.

	<b>Retribución variable anual 2013 en miles de euros</b>
D. Antonio Brufau	148 (*)
D. Luis Suárez de Lezo	590

(\*) El importe de 148 miles de euros resulta de deducir del importe total devengado por el Presidente Ejecutivo en concepto de retribución variable anual y conforme a sus condiciones contractuales, las atenciones estatutarias que le corresponden por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas que durante el 2013 han ascendido a un total de 619 miles de euros (cifra que incluye las cantidades percibidas por su pertenencia a los órganos de administración de Repsol, S.A. y de Gas Natural SDG, S.A.) por lo que la cantidad final percibida por el Presidente Ejecutivo en concepto de retribución variable anual es la que se recoge en la tabla anterior.

## **2.4. Retribución Variable Plurianual**

### **Política 2014**

Uno de los principios de Repsol a la hora de determinar su política retributiva es buscar la generación recíproca de valor para los empleados, para el Grupo y para los accionistas. Para ello, tradicionalmente ha puesto en marcha planes de retribución variable a largo plazo que alinean los intereses a largo plazo de los accionistas y de la Compañía, a través de incentivos para los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

Actualmente la compañía tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo para todo el personal directivo, incluidos los Consejeros Ejecutivos.

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 objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que están directamente alineados con los intereses de los accionistas.

El periodo de medición del incentivo es cuatrienal y está vinculado a la permanencia de los Consejeros Ejecutivos hasta el final del periodo de medición y a las categorías de objetivos a medio plazo que se detallan a continuación:

- Exploración y Producción
- Downstream
- Optimización y disciplina financiera
- Creación de valor

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determina todos los años la ponderación de estos objetivos y los niveles targets asociados atendiendo a la estrategia de Repsol, sus necesidades y la situación del negocio.

Con respecto al Presidente Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora el grado de consecución de su retribución variable plurianual en función del nivel de consecución global de los objetivos del programa de incentivo a medio plazo que corresponda. Por lo que se refiere al Consejero Secretario General, adicionalmente al nivel de consecución global del programa concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene también en consideración su desempeño personal.

En 2014 el Programa de Incentivo a Medio Plazo (IMP) puesto en marcha se corresponde con el IMP 2014-2017. Las ponderaciones y métricas de los objetivos se detallan a continuación:

- Objetivos de Upstream, con una ponderación del 45% sobre el incentivo total:
  - Ratio de Reemplazo de Reservas
  - Aumento de producción
  - Tasa de éxito exploratorio
  - Ejecución de proyectos
  - Margen operativo por barril
  
- Objetivos de Downstream, con una ponderación del 25% sobre el incentivo total:
  - Margen integrado de refino y marketing de Repsol frente al sector
  - Cash-Flow libre después de impuestos
  
- Objetivos de creación de valor y disciplina financiera, con una ponderación del 20% sobre el incentivo total:
  - Beneficio neto recurrente a CCS
  - Caja generada para dividendos y deuda
  
- Objetivos de sostenibilidad, con una ponderación del 10% sobre el incentivo total:
  - Índice de Frecuencia integrado
  - Plan de reducción de emisiones CO<sub>2eq</sub>

### **Aplicación de la política en el ejercicio 2013**

A cierre del ejercicio 2013 se encontraban vigentes los IMP 2011-2014, 2012-2015 y 2013-2016, con las mismas características que las comentadas en la política de 2014.

El IMP 2010-2013 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, con fecha de 31 de diciembre de 2013 y sus beneficiarios percibirán la retribución variable correspondiente en el primer trimestre de 2014, una vez evaluado el grado de consecución de sus objetivos.

Para determinar el grado de cumplimiento del programa, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una evaluación, considerando la información que le proporcionan la Dirección General de Estrategia y Control y la Dirección General de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos respecto de las siguientes categorías de objetivos fijadas a priori (las ponderaciones de cada objetivo se han ajustado respecto a las fijadas en 2010 por el cambio de perímetro derivado de la expropiación de YPF):

- Objetivos de Crecimiento en Upstream, con un peso del 35% sobre el incentivo total, con las siguientes métricas:
  - Ratio de Reemplazo de Reservas
  - Incremento de producción
  - Tasa de éxito exploratorio
  - Ejecución de proyectos
  
- Objetivos de Downstream, con un peso del 24% sobre el incentivo total, con las siguientes métricas:
  - Puesta en marcha prevista en el plan y coste del Proyecto de Cartagena
  - Puesta en marcha prevista en el plan y coste de Proyecto de Bilbao
  - Incremento margen Cartagena y Bilbao
  - Margen Refino y Marketing de Repsol frente al sector
  
- Objetivos de optimización y disciplina financiera, con un peso del 18% sobre el incentivo total, con las siguientes métricas:
  - Relación entre el flujo de caja operativa y financiero frente a las inversiones ex GNF
  - Programa de ahorro y mejora de las operaciones
  - Mejora del rating crediticio
  
- Objetivos de creación de valor, con un peso del 23% sobre el incentivo total, con las siguientes métricas:
  - Beneficio neto

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos anteriores, siguiendo las escalas de logro determinadas a priori y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente. En este sentido, la Comisión ha constatado un grado de cumplimiento global de los objetivos del Programa de Retribución a Medio Plazo 2010-2013 equivalente al 75,56%.

Con respecto al Presidente Ejecutivo, como se ha indicado anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora su grado de consecución de los objetivos de los programas de retribución variable plurianual en función del nivel de consecución global del mismo, por lo que con

respecto al programa IMP 2010-2013, dicho grado de consecución es el equivalente al 75,56% que implica el abono de 1.360 miles de euros (equivalente al 57,4% de su retribución fija).

A continuación se presenta una tabla resumen con el detalle de la consecución en cada una de las métricas y el nivel de incentivo asociado pagado al Presidente Ejecutivo:

Métricas	Ponderación	Incentivo Máximo (% de RF)	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo
Crecimiento en Upstream	35%	27%	26,20%	74%
Downstream	24%	18%	19,94%	85%
Optimización y disciplina financiera	18%	13%	11,76%	67%
Creación de Valor	23%	18%	17,65%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>76%</b>	<b>75,55%</b>	<b>75,56%<sup>1</sup></b>

Por lo que se refiere al Consejero Secretario General, su importe máximo alcanzable en el programa IMP 2010-2013 era el 73% de su retribución fija actual y en cuanto al nivel de consecución global del programa IMP 2010-2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene también en consideración su desempeño personal aplicando una fórmula matemática, por lo que con respecto al programa IMP 2010-2013, el incentivo a percibir por el Consejero Secretario General ha sido equivalente al 67,16% del máximo alcanzable lo que implica el abono de un importe equivalente a 483 miles de euros (49,14% de su retribución fija actual).

En línea con lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido proponer en consecuencia al Consejo de Administración los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General que se indican en la tabla siguiente, que han sido acordados por el Consejo de Administración en su reunión del 25 de febrero de 2014:

	Retribución variable plurianual 2013 en miles de euros
D. Antonio Brufau	1.360
D. Luis Suárez de Lezo	483

<sup>1</sup> Media ponderada

## 2.5. Plan de Fidelización

La Compañía tiene implementado un Plan de Fidelización para determinados colectivos de empleados, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los intereses de los accionistas y la Compañía.

Este Plan de Fidelización se instrumenta a través de un plan de compra de acciones con diversos ciclos aprobados por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2011, que permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que si mantienen las acciones durante un periodo de tres años y se cumplen el resto de condiciones del Plan, la Compañía les entregará al término del indicado periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por ellos.

Por simplicidad en la instrumentación del Plan de Fidelización únicamente 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 retribución variable plurianual IMP, de forma que sólo pueden ser beneficiarios de los programas de fidelización los que a su vez lo son de los programas de retribución plurianual y el importe máximo a invertir en el Plan de Fidelización es el equivalente al 50% del importe bruto del incentivo plurianual que cada beneficiario perciba.

Como muestra del compromiso con la Compañía y con los intereses de los accionistas, tanto el Presidente Ejecutivo como el Secretario General se han adherido a los ciclos 2011–2014, 2012–2015 y 2013-2016 del Plan, comprando el número de acciones que se indica a continuación, según lo comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores:

	Ciclo 2011-2014	Ciclo 2012-2015	Ciclo 2013-2016
Presidente Ejecutivo	31.981	24.461	16.467
Secretario General	6.373	12.230	1.646

## 2.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

### Política 2014

Por expresa petición del Presidente Ejecutivo, en 2013 se extinguió el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido de realizar aportaciones a su sistema de previsión para la cobertura de jubilación dicho sistema.

Por su parte, el Consejero Secretario General es beneficiario de un concepto retributivo de carácter diferido, denominado “Premio de Permanencia”, que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol. La articulación del mismo se realiza a través del fondo de inversión denominado “Fondo de Permanencia, FI”. Repsol realiza aportaciones anuales al fondo por una

cantidad igual al 20% de la retribución fija anual del Consejero Secretario General, recibiendo a cambio participaciones del Fondo. Dichas participaciones son titularidad de Repsol hasta la jubilación del Consejero Secretario General, en cuyo momento éste consolidará el derecho y se le traspasará, consiguientemente, la titularidad de las mismas. 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, el Consejero Secretario General es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 miles euros anuales.

### **Aplicación de la política en el ejercicio 2013**

Como se ha indicado anteriormente, por expresa petición del Presidente Ejecutivo, la Compañía dejó de realizar aportaciones a su sistema de previsión, para la cobertura de jubilación, desde el día 12 de marzo de 2013, extinguiendo con ello el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación.

En consecuencia, 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, incluyendo en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, ha ascendido durante el ejercicio 2013 a un total de 697 miles de euros, correspondiendo a los siguientes conceptos: en el caso del Presidente Ejecutivo, 494 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación; en el caso del Consejero Secretario General, 7 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación y 196 miles de euros a aportaciones al Premio de Permanencia.

### **2.7. Otras percepciones**

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie.

El gasto correspondiente a 2013 asociado a las percepciones en especie disfrutadas por los Consejeros Ejecutivos asciende a 410 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y a 100 miles de euros para el Consejero Secretario General.

No existen por otro lado, anticipos, créditos o garantías concedidas a los Consejeros Ejecutivos por parte de la sociedad.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas que, en el caso del Presidente Ejecutivo se deduce de su retribución variable anual tal y como se ha

indicado. Así, en el ejercicio 2013 el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General han percibido los importes que se indican a continuación como Consejeros de Gas Natural SDG, S.A.:

	<b>Retribución como Consejeros de Gas Natural SDG, S.A. en miles de euros</b>
D. Antonio Brufau	266
D. Luis Suárez de Lezo	139

## **2.8. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos**

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

A continuación se describen las condiciones más relevantes de los citados contratos:

### **2.8.1. Exclusividad y no competencia**

Los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida y establecen una obligación de no concurrencia. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de un año, el Consejero Ejecutivo que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a Repsol.

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

En compensación a este compromiso, a los Consejeros Ejecutivos les corresponde una compensación económica equivalente a una anualidad de la retribución anual total a que tenga derecho en el momento de la extinción.

Por último, los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación laboral con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que puedan atender en otras sociedades del grupo, multigrupo o asociadas.

### **2.8.2. Extinción**

Tal y como se recogió en el Informe Anual sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol correspondiente al ejercicio 2012, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad son conscientes y sensibles a la evolución de las prácticas de Gobierno Corporativo por lo que se comprometieron a analizar la posición que debe adoptar



Repsol en materia de retribuciones y en particular en lo referente a la limitación de los pagos por resolución del contrato de los consejeros ejecutivos. Así, durante el ejercicio 2013 la Compañía ha llevado a cabo un proceso de *engagement* con sus inversores y proxy advisors más relevantes, incluyendo la realización de un Road-Show específicamente dedicado a temas de seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y gobierno corporativo (ESG - *Environmental, Social and Governance*) liderado por el propio Presidente Ejecutivo con el fin de conocer de primera mano las inquietudes y expectativas de nuestros accionistas en materias relacionadas con estos asuntos y en particular en materia de retribuciones.

Fruto del amplio proceso de reflexión de la Compañía, del análisis exhaustivo de las políticas y recomendaciones de voto de los inversores y *proxy advisors*, y considerando asimismo las inquietudes y expectativas detectadas durante el proceso de *engagement*, así como la Recomendación de la Comisión Europea 2009/385/CE de 30 de abril de 2009, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, en su reunión celebrada el día 25 de febrero de 2014, modificar su política relativa a los pagos por resolución del contrato, de forma que las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos tendrán un límite máximo equivalente a dos anualidades de retribución, incluyéndose dentro de dicho límite la remuneración de la cláusula de no competencia.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad continúan analizando las novedades y tendencias en materia de Gobierno Corporativo con el fin de mantener alineada la posición de Repsol con la evolución de las prácticas del mercado en esta materia.

El caso particular de los actuales contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General, que fueron suscritos con anterioridad a la aplicación de la nueva política, responde a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmaron dichos contratos, esto es en el año 2004 y 2005, respectivamente. En dichos casos, en el supuesto de terminación del contrato está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total, si la terminación del contrato se produce por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo 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. Ambos contratos fueron aprobados en su momento por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes, sometió al Consejo las respectivas propuestas de términos contractuales.

### **3. COMPENSACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS**

En lo que respecta a los Consejeros no Ejecutivos, la política retributiva que fija la Comisión de Nombramientos y Retribuciones persigue remunerar de forma adecuada y suficiente por la

dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución de los Consejeros por su función de supervisión y decisión colegiada, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar 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.

El 31 de mayo de 2013 la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo, cambiar la metodología por la que se fija el límite máximo que la compañía puede destinar, en cada ejercicio, a remunerar a los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada. Actualmente, este límite consiste en una cuantía fija equivalente a seis millones de euros. De esta forma, Repsol se alinea con las mejores prácticas de mercado y la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas deja de estar ligada a los resultados de la sociedad.

#### **Política 2014**

Los Consejeros perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones.

La tabla de puntos es la siguiente:

<b>Órgano</b>	<b>Puntos</b>
Consejo de Administración	2
Comisión Delegada (CD)	2
Comisión de Auditoría y Control (CAC)	1
Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR)	0,5
Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa (CEIRSC)	0,5

Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para cada Consejero en base a la cualificación, dedicación y responsabilidades de cada uno.

Los Consejeros Externos están en todo caso excluidos de los sistemas de previsión social financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de los planes de incentivos ligados al desempeño de la compañía, a corto o largo plazo, tales como la retribución monetaria plurianual, acciones u opciones de compra sobre acciones.

Para el ejercicio 2014, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2014 en el mismo importe que el fijado para 2013, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

La evolución del valor del punto a lo largo de los últimos seis años ha sido la siguiente:

Año	Incremento
2009	0%
2010	0%
2011	2,5%
2012	0%
2013	0%
2014	0%

### **Aplicación de la política en el ejercicio 2013**

El Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2013 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2013 en el mismo importe que el fijado para 2012, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

Para el ejercicio 2013, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 5.040 miles de euros.

En el apartado de Tablas de Compensación Individuales se desglosa el detalle de las asignaciones por Consejero.

## **4. TABLAS DE COMPENSACIÓN INDIVIDUAL**

### **4.1. Retribución de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al Ejercicio 2013**

A continuación se muestra un resumen del total de las percepciones brutas de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2013:

Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos						
Consejeros	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por Funciones de Consejero <sup>1</sup>	Retribución Variable a Largo Plazo <sup>2</sup>	Total 2013	Total 2012
D. Antonio Brufau	2.368	148	619	1.360	<b>4.495</b>	4.794
D. Luis Suárez de Lezo	983	590	492	483	<b>2.548</b>	2.795

(en miles de euros)

**1 Retribuciones por Funciones de Consejero:** incluye la asignación fija pagadera en función de los cargos que desempeña dentro del Consejo y sus Comisiones de Repsol S.A. y de Gas Natural SDG, S.A. que, en el caso del Presidente Ejecutivo, se deducen de su retribución variable anual.

**2 Retribución Variable a Largo Plazo:** incluye la retribución correspondiente al Programa de Retribución a Medio Plazo 2010-2013

En lo que se refiere al Plan de Fidelización vigente, se detallan a continuación el número de acciones comparadas por cada Consejero Ejecutivo que generarán, en caso de que las mantengan en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, una entrega de acciones con el ratio de entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente:

Consejeros	Número de acciones adquiridas por los Consejeros Ejecutivos		
	Ciclo 2011-2014	Ciclo 2012-2015	Ciclo 2013-2016
D. Antonio Brufau	31.981	24.461	<b>16.467</b>
D. Luis Suárez de Lezo	6.373	12.230	<b>1.646</b>

Adicionalmente, como se ha comentado en el apartado de Política Retributiva, los Consejeros Ejecutivos cuentan con una serie de **Prestaciones Asistenciales**. A continuación se detalla, 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, incluyendo en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, durante el ejercicio 2013 por el desempeño de funciones ejecutivas, así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

Consejeros	Aportaciones a planes de previsión social	Aportaciones al Seguro Colectivo de Ahorro <sup>1</sup>	Retribuciones en especie <sup>2</sup>	Total 2013	Total 2012
D. Antonio Brufau	494	-	410	<b>904</b>	2.838
D. Luis Suárez de Lezo	7	196	100	<b>303</b>	303

(en miles de euros)

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

*2 Dentro del concepto Retribuciones en especie se incluyen, entre otros, las cuotas por seguros de vida e invalidez, seguro médico. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie.*

#### **4.2. Retribución de los Consejeros por su actividad como tales, por todos los Conceptos, correspondiente al ejercicio 2013**

Los importes percibidos individualmente por los Consejeros durante el último ejercicio por su condición de consejeros –desglosada también su retribución como consejeros ejecutivos- y por su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo han sido los siguientes:

Consejero	Asignación Fija	Dietas	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Otros conceptos	TOTAL 2013
<b>Ejecutivos</b>					
<i>Antonio Brufau Niubó (1)</i>	177	-	177	-	353
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	-	177	-	353
<b>Dominicales</b>					
<i>Isidro Fainé Casas</i>	177	-	177	-	353
<i>Juan Abelló Gallo (2)</i>	29	-	37	-	66
<i>Manuel Manrique Cecilia (3)</i>	132	-	132	-	264
<i>Rene Dahan (4)</i>	118	-	118	-	236
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	177	-	88	-	265
<i>Juan María Nin Génova</i>	177	-	88	-	265
<i>Pemex Internacional España, S.A</i>	177	-	221	-	398
<b>Externos</b>					
<i>Ángel Duráñez Adeva</i>	177	-	88	-	265
<i>Artur Carulla Font</i>	177	-	221	-	398
<i>Luis Carlos Croissier Batista (5)</i>	177	-	103	-	280
<i>Paulina Beato Blanco</i>	177	-	88	-	265
<i>Javier Echenique Landiribar</i>	177	-	265	-	442
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	177	-	44	-	221
<i>María Isabel Gabarró Miquel</i>	177	-	88	-	265
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	177	-	177	-	353

(en miles de euros)

(1) Los importes recibidos por este concepto por parte del Sr. Brufau se deducen de su retribución variable anual.

(2) El Sr. Abelló renunció a su cargo de Consejero con fecha 6 de marzo de 2013.

(3) El Sr. Manrique fue nombrado Consejero de la Sociedad con fecha 25 de abril de 2013.

(4) El Sr. Dahan fue nombrado Consejero de la Sociedad con fecha 31 de mayo de 2013.

(5) El Sr. Croissier fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 31 de mayo de 2013

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan de forma individualizada los importes percibidos por los Consejeros como remuneración por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del grupo, multigrupo o asociadas, en representación de Repsol:

Consejero	Asignación Fija	Dietas	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Otros conceptos	TOTAL 2013
<b>Ejecutivos</b>					
<i>Antonio Brufau Niubó*</i>	--	--	266	--	266
<i>Luis Suárez de Lezo</i>	--	--	139	--	139
<b>Dominicales</b>					
<i>Isidro Fainé Casas</i>	--	--	--	--	--
<i>Juan Abelló Gallo</i>	--	--	--	--	--
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	--	--	--	--	--
<i>Rene Dahan</i>	--	--	--	--	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	--	--	--	--	--
<i>Juan María Nin Génova</i>	--	--	--	--	--
<i>Pemex Internacional España, S.A</i>	--	--	--	--	--
<b>Externos</b>					
<i>Ángel Duráñez Adeva</i>	--	--	--	--	--
<i>Artur Carulla Font</i>	--	--	--	--	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista</i>	--	--	--	--	--
<i>Paulina Beato Blanco</i>	--	--	--	--	--
<i>Javier Echenique Landiribar</i>	--	--	--	--	--
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	--	--	--	--	--
<i>María Isabel Gabarró Miquel</i>	--	--	--	--	--
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	--	--	--	--	--

(en miles de euros)

\* Los importes recibidos por este concepto se deducen de su retribución variable anual

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

Consejero	Sueldo <sup>1</sup>	Remuneración Fija <sup>2</sup>	Dietas <sup>3</sup>	Retribución Variable a Corto Plazo <sup>4</sup>	Retribución Variable a Largo Plazo <sup>5</sup>	Remuneración por pertenencia a Comisiones <sup>6</sup>	Indemnización <sup>7</sup>	Otros Conceptos <sup>8</sup>	Total ejercicio 2012	Total ejercicio 2013
<b>Ejecutivos</b>										
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.368	177	--	148	1.360	177	--	676	5.165	4.905
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	983	177	--	590	483	177	--	239	2.894	2.648
<b>Dominicales</b>										
<i>Isidro Fainé Casas</i>	--	177	--	--	--	177	--	--	353	353
<i>Juan Abelló Gallo (1)</i>	--	29	--	--	--	37	--	--	397	66
<i>Manuel Manrique Cecilia (2)</i>	--	132	--	--	--	132	--	--	--	265
<i>Rene Dahan (3)</i>	--	118	--	--	--	118	--	--	--	235
<i>José Manuel Loureda Mantiñán</i>	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
<i>Juan María Nin Génova</i>	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
<i>Pemex Internacional España, S.A</i>	--	177	--	--	--	221	--	--	397	397
<b>Externos</b>										
<i>Ángel Durández Adeva</i>	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
<i>Artur Carulla Font</i>	--	177	--	--	--	221	--	--	397	397



<i>Luis Carlos Croissier Batista (4)</i>	--	177	--	--	--	103	--	--	221	280
<i>Paulina Beato Blanco</i>	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
<i>Javier Echenique Landiribar</i>	--	177	--	--	--	265	--	--	441	441
<i>Mario Fernández Pelaz</i>	--	177	--	--	--	44	--	--	221	221
<i>María Isabel Gabarró Miquel</i>	--	177	--	--	--	88	--	--	265	265
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	--	177	--	--	--	177	--	--	353	353

(en miles de euros)

(1) El Sr. Abelló renunció a su cargo de Consejero con fecha 6 de marzo de 2013.

(2) El Sr. Manrique fue nombrado Consejero de la Sociedad con fecha 25 de abril de 2013.

(3) El Sr. Dahan fue nombrado Consejero de la Sociedad con fecha 31 de mayo de 2013.

(4) El Sr. Croissier fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control con fecha 31 de mayo de 2013

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

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

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

**4 Remuneración Variable a Corto Plazo:** Importe variable ligado al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos y cualitativos), en un periodo de devengo igual o inferior a un ejercicio. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño del consejero a efectos de determinar su remuneración variable a corto plazo. En el caso del Sr. Brufau se han deducido del importe de su retribución variable anual los importes que percibe por su pertenencia a los Consejos de Administración y Comisiones de Repsol S.A. y Gas Natural SDG, S.A.

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

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

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

**8 Otros Conceptos** Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie y la remuneración percibida por el Sr. Brufau y el Sr. Suárez de Lezo como miembros del Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A.

**5. ANEXO: CIRCULAR 4/2013**

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2013

**C.I.F.**

A-78374725

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

REPSOL, S.A

**DOMICILIO SOCIAL**

C/MENDEZ ALVARO, 44, MADRID

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

El Consejo de Administración (CA) y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) revisan permanentemente los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado. El principio que define la política retributiva de Repsol es la búsqueda de generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo y la alineación en el largo plazo con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia.

1) La remuneración de los Consejeros Ejecutivos (CCEE) por el desempeño de sus funciones ejecutivas sigue los siguientes principios: a) Asegurar que la retribución, en cuanto a estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables para atraer, retener y motivar a los mejores profesionales; b) Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales del Grupo; c) Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados; d) Incorporar sistemas de retribución variable a medio/largo plazo de carácter plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos en el tiempo y la retención de las personas clave; e) Mantener un equilibrio adecuado y en línea con las mejores prácticas de mercado entre los diferentes elementos de la retribución; f) Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones; g) Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

2) La retribución de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios: a) La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio; y b) La retribución debe ser acorde con el mercado. Para ello, se consideran las retribuciones de consejeros fijadas en otros grupos empresariales cotizados, españoles y europeos, de tamaño, complejidad de negocios y operaciones y distribución geográfica de activos, similares a los de Repsol.

Cambios más significativos en la política de remuneraciones:

a) Fijación por la Junta General del límite máximo de 6 millones de euros para la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada: Modificación del art. 45 de los Estatutos Sociales para sustituir el anterior sistema de retribución basado en la participación en beneficios por un sistema basado en el pago de una cantidad fija anual confiando a la Junta la determinación del límite. Conforme al acuerdo adoptado por la Junta el 31 de mayo de 2013 el límite anual que la Compañía puede destinar a retribuir a los miembros del Consejo por las mencionadas funciones es de 6 millones de euros correspondiendo al Consejo la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero en el Consejo y sus Comisiones.

b) Por petición del Presidente Ejecutivo, extinción, desde el 12/03/2013, del compromiso que Repsol tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación, por lo que desde dicha fecha la Compañía no ha realizado ninguna aportación adicional.

c) Disminución del importe total de la remuneración percibida por el Presidente en 2013 con respecto a 2012.

d) En línea con el compromiso asumido por el CA y la CNR reflejado en el Informe de Remuneraciones de 2012, se han limitado a 2 anualidades las indemnizaciones por cese para cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que pueda nombrarse a futuro.

e) Mayor transparencia: mayor desglose de objetivos, métricas, ponderaciones y límites con respecto a la política retributiva variable a corto y a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos y realización de un informe voluntario sobre remuneraciones para facilitar a los accionistas la comprensión de la información.

Para fijar la política de remuneración, el CA, a propuesta de la CNR, considera: (i) Lo establecido por los Estatutos y el Reglamento del Consejo; (ii) la normativa aplicable; (iii) los objetivos del Plan Estratégico, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable; y (iv) los datos de mercado. Para mayor detalle ver apartado A.2

En cuanto al mix retributivo, la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales está íntegramente compuesta por componentes fijos. El paquete retributivo de los CCEE por sus funciones ejecutivas se compone de un elemento fijo, un elemento variable a corto plazo y un elemento variable a largo plazo.

Si no se alcanzan los objetivos a los que está vinculada la retribución variable, los CCEE solo percibirían retribución fija. En un escenario estándar de cumplimiento de objetivos (target), para el Presidente, el peso de la retribución fija sería aproximadamente del 50% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable un 50% (representando el elemento a corto plazo un 44% y el largo plazo 56% del variable total). Para el Consejero Secretario General (CSG) la retribución fija tendría un peso del 38% y la retribución variable un 62%, repartida 55% a corto plazo y 45% a largo plazo sobre el variable total. En un escenario de cumplimiento máximo, la retribución variable total representaría un 55% de la retribución total para el Presidente y un 66% de la retribución total para el CSG.

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

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones:

Como parte del proceso de revisión de la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos, la CNR ha llevado a cabo un benchmarking sobre el nivel retributivo de su Presidente Ejecutivo. Para ello se ha realizado, con el asesoramiento independiente y especializado de Towers Watson, un análisis retributivo de la posición de Primer Ejecutivo para dos grupos de comparación: IBEX35 y FTSE EuroTop100 (en adelante EuroTop100). Los criterios seguidos para seleccionar estas muestras han sido:

a) Objetividad: se han escogido dos índices bursátiles pre-establecidos, que constituyen una referencia en términos retributivos para Repsol (España y Europa).

b) Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos: b.1) El IBEX35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). De este conjunto se excluye a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar, así como a ArcelorMittal, puesto que su Consejo de Administración está ubicado fuera de España; b.2) El EuroTop100 está formado por las 100 "blue chip" de mayor capitalización bursátil en Europa. De este índice se han excluido 4 compañías: Repsol, dado que es el dato que se desea comparar, H&M, puesto que su primer ejecutivo percibe casi la totalidad de su retribución vía dividendos o ganancias de capital y Tenaris y Richemont, de las que no se dispone de información.

Respecto al IBEX35, Repsol se sitúa en facturación por encima del percentil 90 y en capitalización bursátil por encima del percentil 75. La retribución total del Presidente Ejecutivo se sitúa en torno al percentil 75.

En relación con el EuroTop100, Repsol se sitúa en facturación en el percentil 75 y en capitalización bursátil en torno al percentil 10. La retribución total del Presidente Ejecutivo se sitúa ligeramente por debajo de la mediana.

Mandato dado a la CNR:

Las funciones del CA de Repsol y de la CNR en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (art. 45 bis) y en el Reglamento del Consejo (arts. 5 y 33).

Durante el año 2013, la CNR se ha reunido en 5 ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%, habiendo debatido sobre los siguientes aspectos:

- Revisión del sistema retributivo actual para determinar su idoneidad en relación a las prácticas habituales de mercado;
- Fijación de objetivos para el plan de retribución variable anual;
- Aprobación de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos para 2013;
- Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2013.
- Evaluación del cumplimiento logrado en relación a los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2009-2012;
- Lanzamiento del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2013-2016;
- Aprobación del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2012.

A fecha de publicación del presente informe la CNR se ha reunido en 2 ocasiones para tratar, entre otras cuestiones, sobre los siguientes aspectos:

- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en 2013;
- Evaluación del cumplimiento logrado por los Consejeros Ejecutivos en relación a los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2010-2013 por los resultados alcanzados en los cuatro años;

- c) Aprobar la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2014;
- d) Aprobar la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada para el ejercicio 2014;
- e) Aprobar el lanzamiento del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2014-2017;
- f) Aprobar el presente Informe Anual de Remuneraciones.

**Composición de la CNR:**

Conforme a lo previsto en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo, la CNR está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (3), tienen la condición de Independientes y los dos restantes de Dominicales. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma. A 31/12/2013, la composición de la CNR era la que se detalla a continuación:

- D. Artur Carulla Font, Presidente, Independiente
- D. Mario Fernández Pelaz, Vocal, Independiente
- Dña. María Isabel Gabarró Miquel, Vocal, Independiente
- D. José Manuel Loureda Mantiñán, Vocal, Dominical
- D. Juan María Nin Génova, Vocal, Dominical

En 2013, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración del presente informe de remuneraciones y política retributiva, así como en la realización del benchmarking sobre la retribución del Presidente Ejecutivo.

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

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

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

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos y conforme al acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 31/05/2013, el límite que la Compañía puede 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, es una cantidad equivalente a seis millones de euros correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus comisiones.

Los Consejeros perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución se realiza mediante la asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones.

La tabla de puntos es la siguiente:

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

Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para cada Consejero en base a la cualificación, dedicación y responsabilidades de cada uno.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración los Consejeros Externos están en todo caso excluidos de los sistemas de previsión social financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de los planes de incentivos a largo plazo, tales como opciones de compra sobre acciones.

Para 2014, el Consejo ha acordado, en su reunión de 25/02/2014, a propuesta de la CNR, mantener el valor del punto para el ejercicio 2014 en el mismo importe que el fijado para 2013, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

La evolución del valor del punto a lo largo de los últimos seis años ha sido la siguiente: 2009: 0% - 2010: 0% - 2011: 2,5% - 2012: 0% - 2013: 0% - 2014: 0%.

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

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Repsol.

Para 2014, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 25/02/2014, a propuesta de la CNR, mantener la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos para el ejercicio 2013, esto es, 2.368 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General.

La evolución de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos a lo largo de los últimos seis años ha sido la siguiente: 2009: 0% - 2010: 0% - 2011: 2,5% - 2012: 0% - 2013: 0% - 2014: 0%.

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

Los Consejeros Ejecutivos pueden percibir una retribución fija adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas. Por lo que respecta al Presidente Ejecutivo, dichos importes se deducen de su retribución variable anual.

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

En particular:

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

#### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Conforme al apartado A.3. los Consejeros Externos están excluidos de los sistemas de retribución variable.

1) Retribución variable anual (RVA): Repsol tiene implantado un plan de RVA que valora la aportación de los Consejeros Ejecutivos a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con el Plan Estratégico. Las métricas y ponderaciones que la CNR ha propuesto para la RVA 2014 del Presidente son: a) Objetivos operativos y financieros (ponderan 50%) y métricas de: (i) Beneficio neto; (ii) Deuda neta (ex GNF); (iii) Producción y Tasa Reemplazo Reservas; (iv) Utilización capacidad conversión. b) Objetivos de creación de valor (ponderan 10%) y métrica de Evolución del Beneficio neto recurrente vs empresas comparables. c) Objetivos de sostenibilidad (ponderan 10%) y métricas de: (i) Índice de frecuencia; (ii) Plan de sostenibilidad. d) Objetivos de Estrategia y Reputación de carácter cualitativo (ponderan

30%) y métricas de: (i) Reputación Compañía; (ii) Relación con Consejo y Comisiones; (iii) Gestión del Portafolio de Negocios.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de la variabilidad de la métrica y el nivel de exigencia de los presupuestos. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se genera derecho a incentivo y un máximo del 120% y del 150% únicamente para la métrica del índice de frecuencia.

Para el CSG, el plan considera objetivos de: (i) Gobierno Corporativo; (ii) Relaciones Institucionales; (iii) Responsabilidad Corporativa; (iv) Gestión Patrimonial; y (v) Actuaciones relacionadas con la expropiación de YPF.

Una vez finalizado el ejercicio, la CNR realiza una evaluación considerando la información que le proporcionan las D.G. de Estrategia y Control y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado. Para el Presidente el importe de la RVA, que se define como un porcentaje objetivo de la r. fija, puede variar entre 0%, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 45% de la r. fija (límite máximo de pago de la RVA), en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100% o superior. Para el CSG la RVA puede variar entre un 0% y un 90% de su retribución fija. En caso de cumplimiento de los objetivos del 100%, el Presidente recibiría un incentivo anual de 1.066 miles de euros y el Secretario de 885 miles de euros. Las condiciones del sistema son revisadas anualmente por la CNR atendiendo a la estrategia de Repsol, sus necesidades y situación del negocio.

2) Retribución variable plurianual: La Compañía tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo para todo el personal directivo, incluidos los Consejeros Ejecutivos (ver apartado A.4.3). Los programas son independientes entre sí pero sus principales características son iguales. Son planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos y cada uno está ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico vigente en cada momento que están directamente alineados con los intereses de los accionistas.

En 2014 el Programa de Incentivo a Medio Plazo (IMP) puesto en marcha es el IMP 2014-2017 cuyos objetivos, ponderaciones y métricas son: a) Objetivos de Upstream (ponderan 45%) y métricas de: (i) Ratio Reemplazo Reservas; (ii) Aumento producción; (iii) Tasa éxito exploratorio; (iv) Ejecución proyectos; y (v) margen operativo por barril. b) Objetivos de Downstream (ponderan 25%) y métricas de: (i) Margen integrado de refino y marketing de Repsol vs sector; y (ii) Cash-Flow libre después de impuestos. c) Objetivos de creación de valor y disciplina financiera (ponderan 20%) y métricas de: (i) beneficio neto recurrente a CCS; y (ii) Caja generada para dividendos y deuda. d) Objetivos de sostenibilidad (ponderan 10%) y métricas de: (i) Índice de Frecuencia; y (ii) Plan de reducción de emisiones CO2eq.

La CNR determina anualmente la ponderación de los objetivos y niveles targets asociados atendiendo a la estrategia de Repsol y sus necesidades. Con respecto al Presidente, la CNR valora el grado de consecución de su variable plurianual en función del nivel de consecución global del programa. Para el CSG la CNR considera también su desempeño personal. En caso de cumplimiento de los objetivos del 100% el Presidente recibiría un incentivo equivalente a 1.800 miles de euros y el CSG a 983 miles de euros.

3) Plan de Fidelización: La Compañía tiene implementado un Plan de Fidelización para determinados colectivos de empleados, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los intereses de los accionistas y la Compañía. Este Plan se instrumenta a través de un plan de compra de acciones con diversos ciclos aprobados por la Junta General de Accionistas celebrada el 15/04/2011, que 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 del Plan, la Compañía les entregará al término del indicado periodo 1 acción adicional por cada 3 acciones adquiridas inicialmente por ellos. Por simplicidad en la instrumentación del Plan de Fidelización únicamente en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas IMP de forma que sólo pueden ser beneficiarios de los programas de fidelización los que a su vez lo son de los programas de retribución plurianual y el importe máximo a invertir en el Plan de Fidelización es el equivalente al 50% del importe bruto del incentivo plurianual que cada beneficiario perciba.

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

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

#### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Consejeros Externos

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración los Consejeros Externos están en todo caso excluidos de los sistemas de previsión social financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de los planes de incentivos a largo plazo, tales como opciones de compra sobre acciones.

Consejeros Ejecutivos



Por expresa petición del Presidente Ejecutivo, la Compañía dejó de realizar aportaciones a su sistema de previsión, para la cobertura de jubilación, desde el día 12 de marzo de 2013, extinguiendo con ello el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación.

Por su parte, el Consejero Secretario General es beneficiario de un concepto retributivo de carácter diferido, denominado "Premio de Permanencia", que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol. La articulación del mismo se realiza a través del fondo de inversión denominado "Fondo de Permanencia, FI". Repsol realiza aportaciones anuales al fondo por una cantidad igual al 20% de la retribución fija anual del Consejero Secretario General, recibiendo a cambio participaciones del Fondo. Dichas participaciones son titularidad de Repsol hasta la jubilación del Consejero Secretario General, en cuyo momento éste consolidará el derecho y se le traspasará, consiguientemente, la titularidad de las mismas. 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, el Consejero Secretario General es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 miles euros anuales.

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

##### Explique las indemnizaciones

Consejeros Externos

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

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

##### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Consejeros Ejecutivos

##### a) Exclusividad y no competencia

Los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida y establecen una obligación de no concurrencia. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de un año, el Consejero Ejecutivo que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a Repsol.

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

En compensación a este compromiso, a los Consejeros Ejecutivos les corresponde una compensación económica equivalente a una anualidad de la retribución anual total a que tenga derecho en el momento de la extinción.

Por último, los contratos suscritos por los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación laboral con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que puedan atender en otras sociedades del grupo, multigrupo o asociadas.

##### b) Extinción

Tal y como se recogió en el Informe Anual sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol correspondiente al ejercicio 2012, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad son conscientes y sensibles a la evolución de las prácticas de Gobierno Corporativo por lo que se comprometieron a analizar la posición que debe adoptar Repsol en materia de retribuciones y en particular en lo referente a la limitación de los pagos por resolución del contrato de los consejeros ejecutivos. Fruto de este compromiso, durante el ejercicio 2013 la Compañía ha llevado a cabo un proceso de engagement con sus inversores y proxy advisors más relevantes, incluyendo la realización de un Road-Show específicamente dedicado a temas de seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y gobierno corporativo (ESG - Environmental, Social and Governance) liderado por el propio Presidente Ejecutivo con el fin de conocer de primera mano las inquietudes y expectativas de nuestros accionistas en materias relacionadas con estos asuntos y en particular en materia de retribuciones.

A la vista de las conclusiones alcanzadas en ese proceso de engagement, del análisis de las políticas y recomendaciones de voto de los distintos inversores y proxy advisors y siguiendo la Recomendación de la Comisión Europea 2009/385/CE

de 30 de abril de 2009, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, en su reunión celebrada el día 25 de febrero de 2014, modificar su política relativa a los pagos por resolución del contrato, de forma que las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos tendrán un límite máximo equivalente a dos anualidades de retribución, incluyéndose dentro de dicho límite la remuneración de la cláusula de no competencia.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad continúan analizando las novedades y tendencias en materia de Gobierno Corporativo con el fin de mantener alineada la posición de Repsol con la evolución de las prácticas del mercado en esta materia.

El caso particular de los actuales contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General, que fueron suscritos con anterioridad a la aplicación de la nueva política, responde a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmaron dichos contratos, esto es en el año 2004 y 2005, respectivamente. En dichos casos, en el supuesto de terminación del contrato está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total, si la terminación del contrato se produce por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo 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. Ambos contratos fueron aprobados en su momento por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes, sometió al Consejo las respectivas propuestas de términos contractuales.

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

##### Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

##### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

##### Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios a determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie.

No existen por otro lado, anticipos, créditos o garantías concedidas a los Consejeros Ejecutivos por parte de la sociedad.

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

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

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

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

### Explique los otros conceptos retributivos

No existen

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

### Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las medidas para garantizar que en la política de retributiva atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo de la sociedad son: a) La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo. Este elemento a largo plazo tiene un peso de más del 30% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar o target. B) Los planes de retribución variable a medio y largo plazo, se inscriben en un marco plurianual 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. c) La Compañía tiene implantado un Plan de Fidelización, según se ha descrito en el apartado A.4. De esta forma los intereses de los participantes están alineados con los de los accionistas. Finalmente, cabe destacar que el Presidente Ejecutivo es la persona física con mayor número de acciones de la Compañía, con un valor que representa aproximadamente el 244% de su retribución fija actual, lo que constituye la mejor muestra de su grado de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas.

La política retributiva establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, de la siguiente manera: (i) El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, según se ha descrito en el apartado A.1.4.; (ii) Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que es posible suprimirlos totalmente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los consejeros ejecutivos solo percibirían retribución fija; y (iii) No existen remuneraciones variables garantizadas.

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

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro: a) La CNR tiene potestad para decidir proponer la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo. b) La CNR valorará si circunstancias excepcionales como las citadas pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s y la interposición de las reclamaciones que por la vía judicial correspondan. En concreto, en el Plan de Fidelización, sus Condiciones establecen que el devengo de la entrega de acciones adicionales queda condicionado, además de a la permanencia del beneficiario en el Grupo Repsol a “que no concurra, a juicio del CA, previo informe de la CNR, ninguna de las siguientes circunstancias durante el período anterior a cada una de las entregas: (i) incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna del Grupo; (ii) reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de retribución plurianual del que traiga causa el Ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.”

El Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y la Norma de Ética y Conducta de los empleados de Repsol ([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.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones

de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

#### Previsión general de la política de remuneraciones

A la fecha de elaboración de este Informe, no están previstas variaciones en los principios básicos de la política retributiva de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, ni en los de la política retributiva de los consejeros ejecutivos descritos en este informe, que continuarán aplicándose en ejercicios futuros, salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de circunstancias sobrevenidas, ya sea por razones regulatorias, económicas, estratégicas, de gobierno corporativo o de otra índole. Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, continuarán revisando periódicamente los principios de la política retributiva aplicable en la Sociedad.

En concreto, con relación a los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección:

- a) Retribución fija: la retribución fija continuará representando una proporción significativa de la retribución total, según se ha indicado en el apartado A.3 del Informe.
- b) Retribución variable anual: la retribución variable anual se aprobará anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con arreglo a los criterios fijados, que han quedado detallados en el apartado A.4 de este informe.
- c) Retribución variable plurianual: no se prevén modificaciones en los planes futuros, cuyas características principales se han indicado en el apartado A.4 del informe.
- d) Sistemas de ahorro a largo plazo: no se prevén modificaciones en la política de aportaciones al plan de previsión de aportación definida, descrita en el apartado A.5 del informe señalándose que dado que el compromiso por jubilación con el Presidente se ha extinguido en 2013, la Compañía no realizará aportaciones a futuro a su favor por este concepto.
- e) Como se ha indicado en el apartado A.7. la política aprobada en 2014 por el Consejo de Administración en relación con los pagos por resolución del contrato, establece que el límite para los contratos de los nuevos consejeros ejecutivos que se suscriban, será el equivalente a dos anualidades de retribución, en la que se incluye la remuneración de la cláusula de no competencia.

**B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.**

#### Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

A la fecha actual, no están previstas variaciones sustanciales en el proceso de toma de decisiones descrito en el apartado A.2., con relación a la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros, salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de circunstancias sobrevenidas, ya sea por razones regulatorias, económicas, estratégicas, de gobierno corporativo o de otra índole.

**B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.**

#### Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Las principales características de la retribución variable plurianual han quedado indicadas en el apartado A.4 del presente informe. Estos planes, con una duración de 4 años, constituyen herramientas de gestión y mecanismos para alinear la retribución con el éxito de la estrategia del modelo de negocio, con los intereses de los accionistas y favorecer la creación de valor a largo plazo.

En cuanto a los incentivos creados para reducir la exposición a riesgos excesivos se estará a lo dispuesto en el apartado A.13 de este informe.

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

**C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros**

que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Retribución de los consejeros por sus funciones como tales: La política es la descrita en el apartado A.3. Para 2013, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 5.040 miles de euros.

Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

- 1) R. fija: El CA acordó el 27/2/2013 mantener la remuneración fija de 2012, esto es 2.368 miles euros para el Presidente y 983 miles euros para el CSG.
- 2) RVA: Finalizado el ejercicio, la CNR realiza una evaluación considerando la información que le proporcionan las D.G. de Estrategia y Control y Personas y Organización sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos, que en 2013 son: a) 55% Objetivos de operaciones: Beneficio neto; Deuda neta (ex GNF); Producción, Tasa Reemplazo Reservas y Utilización capacidad conversión. b) 15% Objetivos de sostenibilidad: Índice frecuencia; Plan de sostenibilidad; Plan eficiencia energética y reducción de CO<sub>2</sub>eq. c) 30% Objetivos de Estrategia y Reputación (cualitativo): Reputación Compañía; Relación Consejo y Comisiones; Gestión del Portafolio de Negocios. Respecto a los objetivos cuantitativos, la CNR ha calculado, mediante fórmula matemática, el grado de consecución, siguiendo las escalas de logro predeterminadas y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2013, Plan de Sostenibilidad y Plan de eficiencia energética y reducción de CO<sub>2</sub>eq. Respecto a los objetivos cualitativos, la CNR ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2013 (se incluye detalle en el apartado D.2). Sobre la base de lo anterior, el nivel de logro alcanzado por el Presidente ha sido del 72% que implica el abono de 767 miles de euros (32,4% de su retribución fija). De este importe se deducen los importes que ha percibido por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas durante 2013 (619 miles de euros). Para el CSG, la CNR ha considerado un grado de consecución equivalente al 52% en cuanto a los objetivos de Compañía y de un 100% en cuanto a los objetivos relacionados con su desempeño personal, lo que equivale a un cumplimiento global del 66,67%, que implica el abono de 590 miles de euros (60% de su retribución fija).
- 3) R. variable plurianual: A 31/12/2013 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2010-2013. Para determinar el grado de cumplimiento del programa, la CNR ha considerado la información que le proporcionan las D.G. de Estrategia y Control y Personas y Organización sobre los resultados obtenidos respecto de las siguientes categorías de objetivos y ponderaciones fijadas a priori: a) 35% Objetivos de Crecimiento en Upstream: Ratio Reemplazo Reservas, Incremento producción, Tasa éxito exploratorio y Ejecución de proyectos. b) 24% Objetivos de Downstream: PEM prevista en el plan y coste Proyecto Cartagena; PEM prevista en el plan y coste Proyecto Bilbao; Incremento margen Cartagena y Bilbao y Margen Refino y Marketing de Repsol vs sector. c) 18% Objetivos de optimización y disciplina financiera: Relación entre flujo caja operativa y financiero frente a inversiones ex GNF, Programa de ahorro y mejora de las operaciones y Mejora del rating crediticio. d) 3% Objetivos de creación de valor: Beneficio neto. La CNR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos, siguiendo las escalas de logro predeterminadas a priori y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente. El detalle se incluye en el apartado D.2. Con respecto al Presidente, la CNR valora el grado de consecución de su variable plurianual en función del nivel de cumplimiento global del programa que para el IMP 2010-2013 es 75,56%. Para el CSG, la CNR tiene también en consideración su desempeño personal. Con respecto al programa IMP 2010-2013, el incentivo a percibir por el Secretario ha sido equivalente al 67,16% del máximo alcanzable. En consecuencia los importes para el Presidente y el CSG acordados por el CA el 25/2/2014 han sido 1.360 y 483 miles de euros, respectivamente.
- d) Plan de Fidelización: El Presidente y el CSG se han adherido al ciclo 2013-2016, comprando 16.467 y 1.646 acciones de Repsol, respectivamente.
- d) Retribución en especie: Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios a determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas por los Consejeros Ejecutivos en 2013 asciende a 410 miles de euros para el Presidente y a 100 mil euros para el CSG.
- e) Sistemas de Previsión Social: Las características son las mismas que las descritas para la política 2014, según se detalla en el apartado A.5. Por expresa petición del Presidente, la Compañía dejó de realizar el 12/3/2013 aportaciones a su sistema de previsión para la cobertura de jubilación, extinguiendo con ello desde dicha fecha el compromiso que Repsol tenía asumido de realizar aportaciones a un sistema de previsión para la cobertura de su jubilación. El coste en el que ha incurrido la Compañía en 2013 por las aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, ha ascendido a 494 miles de euros en relación al Presidente y a 203 miles de euros en relación al CSG.
- f) Retribución fija como miembros del CA de Gas Natural SDG, S.A.: En 2013 el importe ha ascendido a un total de 266 miles de euros para el Presidente y 139 miles de euros para el CSG. En el caso del Presidente este importe se deduce de su retribución variable como se ha indicado anteriormente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIO FERNANDEZ PELAZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Dominical	Desde 25/04/2013 hasta 31/12/2013.
ANGEL DURANDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RENE DAHAN	Dominical	Desde 31/05/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ABELLO GALLO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 06/03/2013.
ISIDRO FAINE CASAS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PAULINA BEATO BLANCO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ARTUR CARULLA FONT	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.368	177	0	148	1.360	177	0	410	4.640	4.880
ISIDRO FAINE CASAS	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	132	0	0	0	132	0	0	264	0
PAULINA BEATO BLANCO	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
ARTUR CARULLA FONT	0	177	0	0	0	221	0	0	398	398
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	177	0	0	0	103	0	0	280	221
RENE DAHAN	0	118	0	0	0	118	0	0	236	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	177	0	0	0	265	0	0	442	442
MARIO FERNANDEZ PELAZ	0	177	0	0	0	44	0	0	221	221
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	0	177	0	0	0	221	0	0	398	398
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	983	177	0	590	483	177	0	100	2.510	2.737
ANGEL DURANDEZ ADEVA	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JUAN ABELLO GALLO	0	29	0	0	0	37	0	0	66	398

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	494	2.467	0	0
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	203	203	1.805	0



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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	266	0	0	0	0	0	0	266	286
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	0	139	0	0	0	0	0	0	139	159

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	4.640	0	0	4.640	266	0	0	266	4.906	5.166	494
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	2.510	0	0	2.510	139	0	0	139	2.649	2.896	203
ISIDRO FAINE CASAS	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	264	0	0	264	0	0	0	0	264	0	0
JUAN ABELLO GALLO	66	0	0	66	0	0	0	0	66	397	0
PAULINA BEATO BLANCO	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
ARTUR CARULLA FONT	398	0	0	398	0	0	0	0	398	398	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	280	0	0	280	0	0	0	0	280	221	0
RENE DAHAN	236	0	0	236	0	0	0	0	236	0	0
ANGEL DURANDEZ ADEVA	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	442	0	0	442	0	0	0	0	442	442	0
MARIO FERNANDEZ PELAZ	221	0	0	221	0	0	0	0	221	221	0
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	398	0	0	398	0	0	0	0	398	398	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
<b>TOTAL</b>	<b>11.488</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11.488</b>	<b>405</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>405</b>	<b>11.893</b>	<b>12.172</b>	<b>697</b>

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

a) RVA: En relación con los objetivos cuantitativos descritos en el apartado C.1., la CNR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución, siguiendo las escalas de logro determinadas a priori y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2013, Plan de Sostenibilidad y Plan de Eficiencia Energética y Reducción de CO<sub>2</sub>eq. Por lo que se refiere a los objetivos relacionados con la categoría de objetivo de Estrategia y Reputación, cuyas métricas son más cualitativas, la CNR ha analizado los distintos hitos del ejercicio 2013 relativos a la reputación de la Compañía, las relaciones con el CA y las Comisiones y la gestión del portafolio, valorando los logros alcanzados y destacando de manera particular, la gestión transversal de la reputación, los premios y reconocimientos obtenidos, la capacidad de liderazgo del Presidente a lo largo del ejercicio, potenciando la unidad del Consejo y promoviendo la posición central y constructiva de éste en el desarrollo y determinación de la estrategia de la Compañía, el funcionamiento adecuado del CA y sus Comisiones y la regularidad en los procesos de tomas de decisiones de tales órganos. Asimismo, la CNR ha considerado específicamente las operaciones realizadas con respecto a la gestión del portafolio, que es uno de los pilares básicos para la consecución de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico 2012-2016 que incluía desinversiones por 4.000-4.500M€, destacando, entre otras transacciones, la venta del 5% de la autocartera a Temasek, la venta de activos de GNL a Shell y la venta del 10% de Transportadora de Gas de Perú que han supuesto el cumplimiento del objetivo establecido en el Plan Estratégico 2012-2016 relativo a desinversiones. La CNR aplica su juicio a la hora de determinar el grado de consecución de esta categoría de objetivos. Sobre la base de lo anterior, se ha considerado que el nivel de logro alcanzado por el Presidente con respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2013 ha sido del 72%, que implica el abono de 767 miles de euros (32,4% de su retribución fija). De este importe se deducen las cantidades que ha percibido en 2013 por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas (619 miles de euros).

En el caso del CSG, la CNR ha considerado un grado de consecución equivalente al 52% en cuanto a los objetivos de Compañía y de un 100% en cuanto a los objetivos relacionados con su desempeño personal, lo que equivale a un cumplimiento global del 66,67%, que implica el abono de 590 miles de euros (60% de su retribución fija).

Sobre la base de los resultados anteriores, el CA, utilizando su capacidad de juicio, ha acordado, a propuesta de la CNR, determinar el nivel de pago en el 72% del incentivo para el Presidente y en el 66,67% para el CSG, y liquidar los importes de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2013 que se indican: a) Presidente: 148 miles de euros (\*); b) CSG: 590 miles de euros.

(\*) El importe de 148 miles de euros resulta de deducir del importe total devengado por el Presidente en concepto de retribución variable anual las cantidades que ha percibido en 2013 por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas (619 miles de euros).

b) Retribución variable plurianual: El 31/12/2013 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2010-2013. La CNR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos de acuerdo a la información que le proporcionan las D.G. de Estrategia y Control y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos respecto a las categorías de objetivos detalladas en el apartado C.1 y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente el grado de cumplimiento global del programa (para el IMP 2010-2013 se han ajustado las ponderaciones de cada objetivo por el cambio de perímetro derivado de la expropiación de YPF). El detalle se incluye en el apartado D.2.

A continuación se presenta una tabla resumen con el detalle de la consecución en cada una de las métricas y el nivel de incentivo asociado pagado al Presidente: a) Crecimiento en Upstream con una ponderación del 35%, el grado de consecución determinado es del 26,20%; b) Downstream, con una ponderación del 24%, el grado de consecución determinado es del 19,94%; c) Optimización y disciplina financiera, con una ponderación del 18%, el grado de consecución determinado es del 11,76%; d) Creación de Valor, con una ponderación del 23%, el grado de consecución determinado es del 17,65%. Para el IMP 2010-2013, la CNR ha constatado un nivel de cumplimiento global de los objetivos equivalente al 75,56%.

Con respecto al Presidente, como se ha indicado anteriormente, la CNR valora el grado de consecución de su retribución variable plurianual en función del nivel de consecución global de los objetivos del plan, por lo que con respecto al programa IMP 2010-2013, dicho grado de consecución es el equivalente al 75,56%. Por lo que se refiere al CSG, adicionalmente al nivel de consecución global del programa IMP 2010-2013, la CNR considera también su desempeño personal por lo que con respecto al programa IMP 2010-2013, el incentivo a percibir por el CSG ha sido equivalente al 67,16% del máximo alcanzable lo que implica el abono de un importe equivalente a 483 miles de euros (49,13% de su retribución fija actual).

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	830.020.128	64,72%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	107.455.605	12,95%
<b>Votos a favor</b>	719.986.448	86,73%
<b>Abstenciones</b>	2.578.075	0,31%

## **E** OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Con respecto a las variaciones en la composición del Consejo de Administración en 2013 se hace constar lo siguiente: (i) D. Manuel Manrique Cecilia fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 25 de abril de 2013; (ii) D. Juan Abelló Gallo presentó su renuncia al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 6 de marzo de 2013; (iii) D. Luis Carlos Croissier fue nombrado miembro de la Comisión de Auditoría y Control el 31 de mayo de 2013; y (iv) D. Rene Dahan fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 31 de mayo de 2013.

Nota sobre el cuadro iii) del punto a) del apartado D.1 “Sistemas de ahorro a largo plazo”

Los derechos acumulados a 31 de diciembre de 2013 por el Consejero Secretario General D. Luis Suárez de Lezo en materia de previsión ascienden a 1.805 miles de euros, habiéndose dotado durante el ejercicio 2013 la cantidad de 203 miles de euros.

En relación con el Presidente Ejecutivo, D. Antonio Brufau, por acuerdo del Consejo de Administración de 27 de febrero de 2013, adoptado a petición del mismo, Repsol dejó de realizar aportaciones a su sistema de previsión, para la cobertura de jubilación, a partir del 12 de marzo de 2013, extinguiendo con ello el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido en materia de cobertura de su jubilación. El coste en el que ha incurrido la Compañía hasta el momento de extinción del compromiso correspondiente a 2013, incluyendo los correspondientes ingresos a cuenta, asciende a 494 miles de euros.

No existen otros compromisos por pensión con otros miembros del Consejo de Administración.

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

Se hace constar que al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 4/2013 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen de las retribuciones, el importe real total de la retribución en metálico devengada por los Consejeros en la Sociedad es de 11.482 miles de euros en lugar de 11.488 miles de euros y en consecuencia, el importe total real del ejercicio 2013 es de 11.886 miles de euros en lugar de 11.893 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2014.

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

Sí

No