



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.

Marzo de 2015

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	3
2.1.	Filosofía de la Política de Remuneraciones: principios y criterios	3
2.1.1.	<i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos</i>	<i>3</i>
2.1.2.	<i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales</i>	<i>4</i>
2.2.	Revisión de la política de remuneraciones	4
3.	SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	5
3.1.	Visión de la compensación total	5
3.2.	Retribución Fija	6
3.3.	Retribución Variable	7
3.3.1.	<i>Retribución Variable Anual</i>	<i>7</i>
3.3.2.	<i>Retribución Variable Plurianual</i>	<i>9</i>
3.4.	Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	10
3.5.	Otras percepciones	11
3.6.	Plan de Fidelización	11
3.7.	Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	12
3.8.	Política de remuneraciones para nuevos nombramientos.....	13
4.	SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE AL PRESIDENTE	13
5.	SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	14
6.	PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA	16

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, modificada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (LSC), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de Repsol, S.A. (“**Repsol**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión de 25 de marzo de 2015, proponer a la Junta General la política de remuneraciones de los Consejeros de Repsol (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

De acuerdo al artículo 529 *novodecies* de la LSC, esta propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe legal motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicho informe está a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

2.1. Filosofía de la Política de Remuneraciones: principios y criterios

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

2.1.1. *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.

2.1.2. Respetto a los Consejeros en su condición de tales

Por su parte, la retribución de los Consejeros en su condición de tales 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.

2.2. Revisión de la política de remuneraciones

Los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros son revisados de forma periódica 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.

De igual forma, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado regularmente, con el asesoramiento de consultores independientes de primera línea especializados en la materia, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, con la finalidad de determinar su idoneidad y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha de la Compañía.

Así, en particular, para la definición del paquete retributivo del Consejero Delegado en 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estableció un grupo de comparación en base a unos criterios de comparabilidad que se detallan a continuación:

- Objetividad: se han escogido dos índices bursátiles pre-establecidos (Ibex 35 y EuroTop 100), que constituyen una referencia en términos retributivos para Repsol (España y Europa).
- Número suficiente de compañías para que las estadísticas resultantes sean sólidas y representativas:
 - 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 excluyen Repsol, dado que es el dato que se desea comparar y H&M, puesto que su primer ejecutivo percibe casi la totalidad de su retribución vía dividendos o ganancias de capital.

Los resultados de los análisis realizados se detallan en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente.

3. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones sigue los principios detallados anteriormente a la hora de determinar el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, cuyos elementos se detallan a continuación.

3.1. Visión de la compensación total

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

Elemento	Aspectos Relevantes	Cuantificación
Retribución Fija	Determinada en función de la responsabilidad, los cargos que asuman y la experiencia de los Consejeros Ejecutivos, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables a Repsol.	<ul style="list-style-type: none"> • Consejero Delegado: 1.200 miles de euros. • Consejero Secretario General: 983 miles de euros.
Retribución Variable a Corto Plazo (anual)	Tiene como finalidad incentivar el cumplimiento de objetivos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con su gestión.	<ul style="list-style-type: none"> • Consejero Delegado: 100% de la Retribución Fija. (*) • Consejero Secretario General: 90% de la Retribución Fija. (*)
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 relacionados con el Plan Estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> • Consejero Delegado: 120% de la Retribución Fija. (*) • Consejero Secretario General: 100% de la Retribución Fija. (*)

Sistemas de Previsión Social	<p>El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión Directivos (PPD) del Grupo, en las condiciones previstas en su Reglamento.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Consejero Delegado: 20,5% de la Retribución Fija. · Consejero Secretario General: 20% de la Retribución Fija por el Premio de Permanencia y 7 mil euros anuales por la aportación al plan de pensiones general.
Retribuciones en Especie	<p>Las retribuciones en especie incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil, el importe de las acciones brutas entregadas en virtud del Plan de Fidelización e ingresos a cuenta ligados a los mismos.</p>	En línea con la política general para la Alta Dirección

(*) Limite de la retribución variable. En el caso del Consejero Delegado, y como se explica más adelante, el Consejo de Administración podrá modular hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, los resultados cuantitativos finales de su retribución variable, en atención a calidad de los resultados, desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

3.2. Retribución Fija

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de puestos y funciones directivas refleja principalmente el nivel de responsabilidad en la organización, los cargos que desempeñan y su experiencia profesional, velando por que sea competitiva con la aplicada en sociedades comparables a Repsol, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta, además de los criterios anteriormente expuestos, las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, así como los análisis de mercado elaborados por consultoras independientes especializadas en la materia. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada y que sean competitivas en el mercado.

Sobre esta base, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta exclusivamente por Consejeros no Ejecutivos, y en su mayoría por Consejeros Independientes, propone anualmente el importe de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, que se aprueba por el Consejo de Administración.

Conforme a todo lo anterior y a la vista de otros factores a considerar, el Consejo de Administración acordó en su reunión del día 25 de febrero de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener para 2015 la remuneración fija del Consejero Delegado y el Consejero Secretario General en los mismos importes que los establecidos a 31 de diciembre de 2014, esto es, 1.200 miles de euros para el Consejero Delegado y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde actualizarlas conforme a los criterios descritos (nivel de responsabilidad asumido en la organización, cargos desempeñados y experiencia profesional, así como el análisis de mercados elaborados por terceros externos e incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección de la Compañía). En determinadas situaciones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación que motivaran incrementos para

determinados Consejeros Ejecutivos. Las razones se explicarían en todo caso en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

3.3. Retribución Variable

3.3.1. Retribución Variable Anual

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de retribución, los objetivos y métricas y su peso individual, son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para asegurar que son suficientemente exigentes atendiendo a las prioridades estratégicas de Repsol, tanto a corto como a largo plazo, sus necesidades y la situación del negocio.

La retribución variable anual persigue incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables relacionados con la gestión de los Consejeros Ejecutivos, valorando la aportación individual a su consecución.

En concreto, por lo que se refiere al Consejero Delegado, la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2015 se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros de la compañía, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad y que en conjunto tienen aproximadamente un peso máximo del 80%. El resto de la retribución variable está ligada a objetivos cualitativos de estrategia.

Para establecer la ponderación y las métricas adecuadas para determinar los niveles de consecución de cada objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de resultados de la Sociedad.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia de los presupuestos. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo, y un máximo, fijado en el 120%, si bien el grado de consecución global de los objetivos no será superior al 100%.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo, para lo que cuenta con el apoyo de las áreas internas de la Compañía, que le proporcionan la información sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, determina un nivel de cumplimiento medio ponderado, lo que permite compensar el cumplimiento excelente (o por encima del 100% o estándar esperado) de unas métricas con un nivel de cumplimiento inferior de otras. Adicionalmente, aplica su juicio discrecional a la hora de realizar la evaluación.

De esta forma, para el Consejero Delegado 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 100% 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. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración podrá modular de manera discrecional, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, los resultados cuantitativos finales de la retribución variable anual, en atención a calidad de resultados, desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

De manera similar, para el Consejero Secretario General la retribución variable anual puede variar entre un 0% y un 90% de la retribución fija.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los Consejeros Ejecutivos, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. Estos ajustes se detallarán en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Por lo que se refiere a la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2015, el Consejo de Administración ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar los objetivos, métricas y ponderaciones que se indican a continuación:

- a) Objetivos relacionados con la integración con Talisman, con un peso global del 30% y métricas vinculadas al proceso de integración y el nuevo Plan Estratégico 2015-2019;
- b) Objetivos operacionales, con un peso global del 50% y métricas vinculadas al resultado neto ajustado, el rating financiero, la producción, la utilización de la capacidad de conversión, la eficiencia en Capex E&P y el Programa GO de Repsol;
- c) Objetivos relacionados con la sostenibilidad, con un peso global del 10% y métricas vinculadas al índice de frecuencia de accidentes y el Plan de Sostenibilidad; y
- d) Objetivos de creación de valor, con un peso global del 10% y la métrica de evolución del beneficio neto de Repsol frente al de empresas comparables.

Para el Consejero Secretario General, la retribución variable anual considera fundamentalmente objetivos de gestión relacionados con las áreas que se encuentran a su cargo.

3.3.2. Retribución Variable Plurianual

Como se expuso en el apartado 2.1, un principio esencial en la determinación de la política retributiva de Repsol es la búsqueda de la generación recíproca de valor para el Grupo, para sus accionistas y para los empleados. A tal fin, así como para potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos y recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo, tradicionalmente ha puesto en marcha planes de retribución variable a largo plazo.

Actualmente la Compañía tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo para todo el personal directivo, incluidos los Consejeros Ejecutivos, y, selectivamente, otros profesionales de alta cualificación y potencial. Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son las mismas. En todos los casos se estructuran en planes solapados de una duración de, al menos, cuatro años.

Cada plan está vinculado a la permanencia de los Consejeros Ejecutivos hasta el final del periodo de medición y al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que se encuentra vigente en cada momento y que están directamente alineados con la maximización del valor de la Compañía de forma sostenida. Entre los objetivos se encuentran métricas de Exploración y Producción (Upstream), Downstream, creación de valor, disciplina financiera y sostenibilidad.

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.

En 2015 se ha puesto en marcha el IMP 2015-2018 cuyos objetivos, ponderaciones y métricas se definirán antes del final de 2015, cuando esté aprobado el nuevo Plan Estratégico 2015-2019, incorporando a Talisman Energy, Inc.

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, fijado en el 120%, si bien el grado de consecución global de los objetivos a determinar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no será superior al 100%.

Una vez finalizado el periodo de medición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora el grado de consecución en función del nivel de logro global de los objetivos del programa de incentivo y el desempeño personal de cada Consejero, realizándose el pago del incentivo en efectivo.

Para el Consejero Delegado el importe de la retribución variable plurianual, que se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija, puede variar entre 0%, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 120% de la retribución fija, que es el límite máximo de su retribución variable plurianual, en el caso de que tanto el nivel de

cumplimiento conjunto de los objetivos como la valoración de su desempeño individual sean 100% o superior. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración podrá modular de manera discrecional, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, los resultados cuantitativos finales de su retribución variable plurianual, en atención a calidad de resultados, desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

Para el Consejero Secretario General, la retribución variable plurianual puede variar entre un 0% y un 100% de su retribución fija.

A cierre del ejercicio 2014 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2012-2015, 2013-2016 y 2014-2017.

En próximos ejercicios, el Consejo de Administración podrá aprobar, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, nuevos programas de retribución variable a largo plazo. Estos programas estarán basados en planes en metálico y/o de entrega de acciones y condicionados a la permanencia en la Sociedad durante un plazo determinado (salvo ciertos supuestos de extinción de la relación), así como a la consecución de determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico-financieros y/o de creación de valor para la Compañía.

Cada métrica tendrá asociada una escala en la que se establecerá un umbral, por debajo del cual no se abonará incentivo, y un máximo. En el caso de utilizarse grupos de comparación, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá actualizar la relación de las compañías incluidas en el Grupo de Comparación actual y/o la ponderación de las mismas para mantener los fundamentos económicos del Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la reclamación del reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

3.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

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

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

Por su parte, el Consejero Secretario General participa en un sistema retributivo de carácter diferido, denominado "*Premio de Permanencia*", que fue aprobado por el Consejo de Administración antes que la política actual, y cuya finalidad consiste en incentivar su continuidad en el Grupo Repsol. Su articulación 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, su titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los supuestos de extinción del contrato, en los casos que den derecho a indemnización. Igualmente, el Consejero Secretario General es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

3.5. Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico y el importe de las acciones brutas entregadas en virtud del Plan de Fidelización. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a las retribuciones en especie.

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

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir, en su caso, una retribución adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas.

3.6. Plan de Fidelización

La Compañía tiene implementado un Plan de Fidelización para determinados colectivos de empleados y para 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.

El Plan de Fidelización tiene establecido asimismo una cláusula de *clawback*, y así, 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 Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 Consejo de Administración podrá solicitar la autorización de la Junta General de accionistas para la puesta en marcha de similares planes de fidelización.

3.7. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

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

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida, sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso por parte de Repsol, ni cláusulas de permanencia o fidelización, y establecen una obligación de no concurrencia con empresas y actividades de análoga naturaleza, tanto durante su vigencia como durante el año posterior a su extinción.

Por lo que se refiere a los supuestos de indemnización por cese, de conformidad con el compromiso asumido por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la política de la Compañía es la de limitar las indemnizaciones por cese de nuevos consejeros ejecutivos a un máximo equivalente a dos anualidades de retribución, incluida la remuneración de la cláusula de no competencia post contractual.

De conformidad con lo anterior, las condiciones contractuales acordadas con el Sr. Imaz, tras su nombramiento como nuevo Consejero Delegado el 30 de abril de 2014, recogen ya el citado límite.

Por su parte, el contrato del Consejero Secretario General fue suscrito en 2005 y responde, por tanto, a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmó. Fue aprobado en su momento por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes. En caso de terminación del contrato por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria

anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia post-contractual.

3.8. Política de remuneraciones para nuevos nombramientos

En la determinación del paquete de compensación de un nuevo Consejero Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará la experiencia y conocimientos del candidato, su procedencia (interna o externa a la compañía) y su nivel retributivo en el momento del nombramiento. Los componentes retributivos y sus correspondientes límites máximos, así como las condiciones contractuales básicas descritas en esta política de remuneraciones, serán de aplicación a cualquier nuevo consejero al que se atribuyan funciones ejecutivas.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión podría establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese.

4. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE AL PRESIDENTE

Por lo que se refiere al Presidente del Consejo de Administración, cabe señalar que en abril de 2014, tras considerar diferentes formas y aspectos de estructuras de gobierno societario y las mejores prácticas en nuestro entorno, el Consejo de Administración de la Compañía puso en marcha, a propuesta del Presidente Ejecutivo y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un programa de traspaso ordenado en las funciones ejecutivas, que incluía la separación de cargos entre el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado. Durante una primera etapa del proceso y con el fin de asegurar un ordenado traspaso de funciones, favoreciendo así la estabilidad de la empresa y el éxito de la consolidación permanente del nuevo modelo de división de funciones, se estableció una fase de transición en la que el Consejero Delegado asumiera la gestión ordinaria de los negocios de la Sociedad y el Presidente del Consejo de Administración, además de desempeñar las funciones propias de este cargo, mantuviera determinadas funciones ejecutivas adicionales.

Durante el ejercicio 2015, la Compañía ha continuado con la implantación de este programa, estando previsto que el Consejo de Administración acuerde en su reunión de 30 de abril de 2015, a propuesta del Presidente y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atribuir todas las funciones ejecutivas al Consejero Delegado.

Adicionalmente, en atención a su acreditada experiencia como Consejero y como Presidente de Repsol y de Gas Natural, su experto conocimiento del sector en general y de la Sociedad en particular, y el valor esencial que representa para la Compañía, el Consejo de Administración, ha acordado igualmente proponer a la Junta General de Accionistas la reelección del Sr. Brufau como Consejero y su nombramiento como Presidente no ejecutivo de la Sociedad, atribuyéndole además, como Presidente del Consejo de Administración, determinadas funciones institucionales, un papel relevante en la fijación y supervisión de la estrategia a

medio y largo plazo, en las relaciones institucionales con la Administración, accionistas y otros grupos de interés (Stakeholders) y en la supervisión de las tareas de dirección.

En la determinación de la retribución del Sr. Brufau en esta nueva etapa como Presidente no ejecutivo, el Consejo de Administración ha tenido en consideración: (1) que su cese en las funciones ejecutivas que venía desempeñando constituye uno de los supuestos por los que tiene derecho a percibir la compensación económica prevista en su Contrato de Prestación de Servicios de Presidente Ejecutivo que, en caso de extinción contractual antes de su reelección, asciende, junto con la compensación por el pacto de no concurrencia post-contractual, a 14.253.691 euros, y; (2) que considera primordial que el Sr. Brufau permanezca como Presidente y continúe vinculado con un alto nivel de actividad, implicación y compromiso tanto en apoyo a la gestión como, también, como corresponde al órgano de administración, en las funciones indicadas en el párrafo anterior.

En contemplación de todo ello, el Sr. Brufau ha decidido renunciar al cobro de la compensación económica que se devengaría al término de su contrato como primer ejecutivo y, en contrapartida, y dada su permanencia como Presidente con presencia activa y con elevado nivel de actividad e involucración, el Consejo de Administración ha acordado, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas, que la retribución a percibir por el Sr. Brufau en el caso de reelección, ascienda a 2.500 miles de euros brutos anuales.

Dicho importe, en el que se incluyen las cantidades que pueda percibir el Sr. Brufau por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones de sociedades del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas, se mantendrá fijo hasta la celebración de la Junta General ordinaria de 2019, momento en que se extinguirá su nuevo contrato. Igualmente, podrá continuar como beneficiario de las retribuciones en especie referidas en el apartado 3.1.

En caso de extinción anticipada de ese nuevo contrato antes de la Junta General ordinaria de 2019, y como parte de la causa de ese mismo acuerdo, el Sr. Brufau tendrá derecho a recibir el importe que reste del pago de cada anualidad hasta dicha Junta, salvo que esta se produzca, entre otras circunstancias, por desistimiento unilateral voluntario por su parte.

5. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

En lo que respecta a los Consejeros en su condición de tales, la política retributiva que fija el Consejo de Administración, a propuesta de 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.

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

A estos efectos, la Junta General de Accionistas acordó fijar en 2013, a propuesta del Consejo de Administración, el importe de la asignación global anual que puede satisfacer Repsol al conjunto de sus Consejeros por su condición de tales en seis millones de euros. El Consejo de Administración ha acordado, en su reunión del día 25 de marzo de 2015, proponer a la Junta General de Accionistas la inclusión de la remuneración que venía percibiendo el Sr. Brufau dentro de la retribución del Consejo por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, lo que resulta en una mera reclasificación de su retribución que no supone en ningún caso incrementar la cantidad que hasta ahora viene percibiendo el Sr. Brufau. De esta forma, y sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas, el importe de la asignación global que puede satisfacer Repsol al conjunto de sus Consejeros por su condición de tales quedaría fijado en la cantidad de 8,5 millones de euros.

La fijación de este límite máximo no significa que el Consejo de Administración tenga la intención, o prevea actualmente, un incremento de su retribución. De hecho, para el ejercicio 2015 el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 25 de febrero de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2015 en el mismo importe que el fijado para 2014, sin incremento alguno. Adicionalmente, como prueba de su prudencia y moderación en esta materia, desde el año 2009 la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado únicamente en un 2,5%. No obstante, al contener esta política una previsión para los próximos tres años se hace preciso prever una holgura que permita atender situaciones hoy imprevistas, y de las que en todo caso se daría cuenta en el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo.

A la vista de las recomendaciones que emitan los organismos supervisores, así como de las prácticas de mercado y de las tendencias en materia de retribuciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar el sistema actual, de asignación de puntos por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones, por otros sistemas equivalentes también basados en una retribución fija, y sin que se prevea que ello suponga un incremento de su retribución.

Asimismo, cabe señalar que 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. Los miembros del Consejo de Administración se

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

De acuerdo con el artículo 16.5 del Reglamento del Consejo de Administración, una vez finalicen en el desempeño de su cargo, los Consejeros no podrán prestar servicios en otra entidad competidora durante el plazo de dos años, salvo que el Consejo de Administración les dispense de esta obligación o acorte la duración de la misma.

6. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA

De conformidad con lo establecido en el art. 529 *novodecies* de la LSC, la Compañía aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros Ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones establecidas para dichas retribuciones.

* * *