



COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

**Informe Justificativo sobre la Política de
Remuneraciones del Consejo de Administración**

25 de marzo de 2015

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	4
3.	COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: DESCRIPCIÓN Y FUNCIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS	7
3.1.	<i>Composición</i>	7
3.2.	<i>Principales funciones</i>	8
	ANEXO I	11
	INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2014	11
1.	<i>Retribución variable anual</i>	11
2.	<i>Retribución variable plurianual</i>	12
	ANEXO II	15
	POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL, S.A.	15

* * *

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe (el “Informe”) se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Repsol, S.A. (“Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”) conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, con objeto de exponer los criterios y fundamentos en los que se basa esta Comisión para determinar la política de remuneraciones de los Consejeros de Repsol aplicable durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017. Dicha Política, que se acompaña como **Anexo II** al presente Informe, será sometida a la aprobación vinculante de la Junta General Ordinaria de accionistas, como punto separado del orden del día, el próximo día 30 de abril de 2015 (la “Política de Remuneraciones”), en línea con las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno, la política de máxima transparencia con la que la Compañía está comprometida y como respuesta al nuevo contexto regulatorio.

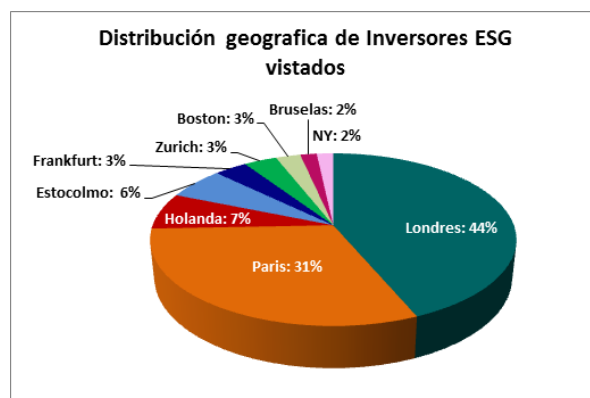
Así, aunque la Ley 31/2014 contempla un régimen transitorio según el cual en caso de que la primera Junta General que se celebre en 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad, contenida en el mismo, ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* LSC, la Compañía ha decidido no hacer uso de este régimen transitorio alineándose así con las mejores prácticas en gobierno corporativo y anticipándose a los cambios regulatorios. Ya que a nivel europeo, la asignación de la competencia de aprobación de la política retributiva de los consejeros mediante voto vinculante a la Junta General de Accionistas, está prevista en el Proyecto de Directiva sobre Derechos de los Accionistas, que se encuentra actualmente en proceso de debate y que se prevé aprobar a principios del año 2016. Por otro lado, en Reino Unido, país situado a la cabeza en el análisis e implantación empresarial de las mejores prácticas de gobierno corporativo, la Junta General de Accionistas tiene ya asignada esta competencia desde 2014 (según se establece en la “Enterprise and Regulatory Reform Act 2013”).

Este Informe responde asimismo al deseo de Repsol de continuar incrementando la transparencia de sus esquemas retributivos y facilitar a los accionistas la comprensión de la información detallada en el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros elaborado conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital siguiendo el modelo establecido en la Circular de la Comisión Nacional del Mercado de Valores 4/2013 (el “Informe Anual sobre Remuneraciones”), que fue registrado ante dicho organismo como hecho relevante el pasado 26 de febrero de 2015 y que será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria 2015, como punto separado del orden del día. De esta forma el **Anexo I** del presente Informe recoge información adicional sobre la aplicación de la política retributiva de la Compañía respecto de los Consejeros Ejecutivos en el último ejercicio cerrado.

Cabe señalar que durante el año 2014, Repsol ha continuado la campaña de engagement con sus accionistas, enfocada específicamente en cuestiones ESG —*Environmental, Social and Governance*— (seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y gobierno corporativo) consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional con este grupo de interés. Tal y como se recoge en el “Informe de Interacción con Inversores socialmente responsables correspondiente a 2014”, 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 ESG, los diferentes mecanismos puestos en marcha, los asuntos clave identificados y la respuesta de Repsol frente a las inquietudes detectadas, se han incrementado significativamente los contactos con inversores, pasando de 38 inversores contactados en 2013 a 82 inversores contactados en 2014, lo que supone un aumento del 116 %. Asimismo, se ha llevado a cabo el primer “Sustainability Day” de Repsol y se han realizado diferentes roadshows con Inversores enfocados en materias ESG en los que ha participado el Consejero Delegado de la Compañía, como muestra del compromiso y la gran relevancia que la Compañía otorga a estas materias.

En los siguientes gráficos se recoge el resumen de las visitas totales realizadas por Repsol y la localización geográfica de los inversores:



2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones recoge los principios y criterios aplicables con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas. Dichos principios y criterios 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.

La Política de Remuneraciones de Repsol, en línea con las compañías internacionales a la cabeza en materia de Gobierno Corporativo, incluye los siguientes elementos:

- Componentes clave de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos, su propósito, funcionamiento y límites máximos;
- El enfoque utilizado en la selección de las métricas y objetivos vinculados a la retribución variable;
- El detalle de la política de remuneraciones para los nuevos nombramientos de Consejeros ejecutivos que acontezcan durante el periodo de vigencia de la política;
- El desglose de la política retributiva de los Consejeros en su condición de tal.

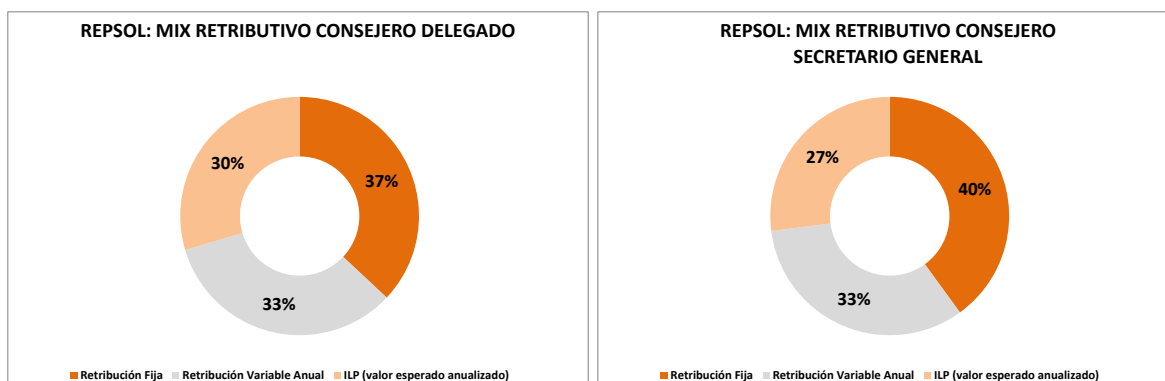
La Política de Remuneraciones de los Consejeros considera asimismo las siguientes perspectivas:

- i. Lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía.
- ii. La filosofía de la Política de Remuneraciones, sus principios y criterios: El principio que define la política retributiva de Repsol es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y los empleados, y la alineación en el largo plazo con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia.

En este sentido, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, está íntegramente compuesta por componentes fijos.

Por su parte, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, tal que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable, en un ejercicio determinado.

En concreto, en 2015, en un escenario estándar de cumplimiento de objetivos (target), para el Consejero Delegado, el peso de la retribución fija sería del 37% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable de un 63% (53% de retribución variable a corto plazo y 47% de retribución variable a largo plazo aproximadamente). Por su parte, para el Consejero Secretario General la retribución fija tendría un peso del 40% y la retribución variable de un 60% (55% de retribución variable a corto plazo y 45% de retribución variable a largo plazo).



- iii. La normativa aplicable: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se adecúa a lo establecido, con carácter general, en el nuevo apartado 4 del artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital en lo relativo a que la remuneración de los administradores deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, debiendo estar el sistema de remuneración orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar

las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- iv. Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de *engagement* que realiza Repsol.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realiza de forma periódica una revisión del paquete retributivo de sus Consejeros Ejecutivos para determinar la idoneidad del mismo y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y la marcha de la Compañía.

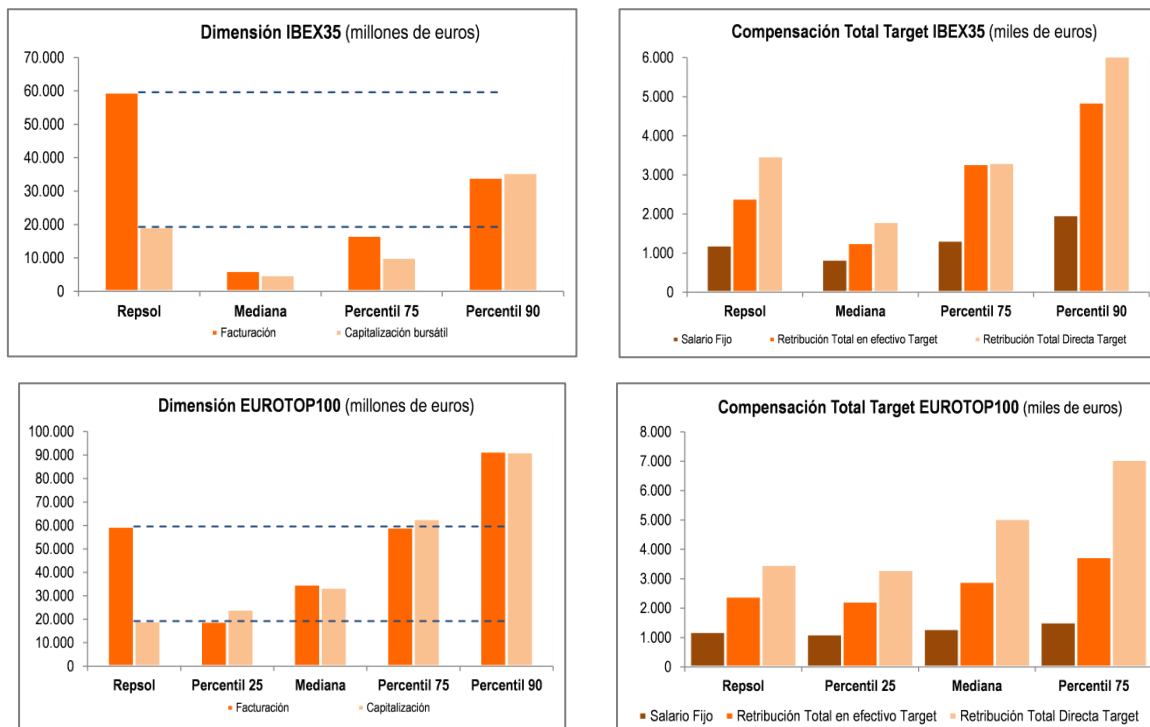
Para la determinación de los parámetros e importes correspondientes, la Compañía se apoya en estudios retributivos de firmas de reconocido prestigio especializadas en la materia. Así, para la definición de la retribución del Consejero Delegado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones utiliza un grupo de comparación en base a unos criterios de comparabilidad que se detallan a continuación:

- Objetividad: se han escogido dos índices bursátiles pre-establecidos, que constituyen una referencia en términos retributivos para Repsol (España y Europa):
 - 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.
- Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora año a año el grupo de comparación resultante en base a los criterios anteriormente expuestos para determinar la comparabilidad con Repsol.

Tal y como consta en el Informe Anual sobre Remuneraciones, para el ejercicio 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de la firma independiente especializada en la materia, Towers Watson quien ha concluido con respecto a la revisión del paquete retributivo del Consejero Delegado que respecto al IBEX35, Repsol se sitúa en facturación y en capitalización bursátil en torno al percentil 90, mientras la retribución total del Consejero Delegado 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 25, situándose la retribución total del Consejero Delegado en el percentil 25.

Los siguientes gráficos muestran el posicionamiento del Consejero Delegado 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):



3. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: DESCRIPCIÓN Y FUNCIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

3.1. 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 cinco Consejeros Externos o No Ejecutivos, de los que su mayoría (3), tienen la condición de Independientes y los 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:

NOMBRE	CARGO	CONDICIÓN
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, su Presidente, 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.

3.2. 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 2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 3 ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%¹. En estas reuniones la Comisión ha debatido, entre otros, los aspectos que se detallan a continuación:

- Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2014;
- Puesta en marcha del plan de traspaso ordenado en las funciones ejecutivas;
- Selección y propuesta de nombramiento del Consejero Delegado;
- Aprobación del nuevo organigrama directivo;
- Propuesta y adaptación de las condiciones contractuales del Presidente del Consejo de Administración; liquidación de su retribución variable anual y plurianual;
- Propuesta y aprobación de las condiciones contractuales y paquete retributivo del Consejero Delegado;
- Aprobación de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos para 2014;
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en 2013;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2010-2013;
- Aprobación del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2014-2017;
- Fijación de objetivos para la retribución variable anual 2014 de los Consejeros Ejecutivos;
- Aprobación del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2013.

Durante 2015, hasta la fecha de publicación del presente informe la CNR se ha reunido en 3 ocasiones para tratar, entre otras cuestiones, sobre los siguientes aspectos:

- Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada para el ejercicio 2015;
- Aprobación del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2015-2018;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2011-2014;

¹ 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.

- Aprobación de la remuneración fija a percibirse por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2015;
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual devengada por el Consejero Delegado y por el Consejero Secretario General por los resultados logrados en 2014;
- Fijación de objetivos para la retribución variable anual 2015 de los Consejeros Ejecutivos;
- Aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014;

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.

De esta manera, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, del presente Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de la Política de Remuneraciones, así como en la elaboración del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

* * *

ANEXO I

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2014

Como se ha indicado en la Introducción del presente Informe y con el fin de facilitar a los accionistas la comprensión de la información detallada en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014, se incluye a continuación información adicional sobre la aplicación de la política retributiva de la Compañía respecto de los Consejeros Ejecutivos en el último ejercicio cerrado.

1. Retribución variable anual

Para el ejercicio 2014, 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 Consejero Delegado, así como las métricas, ponderaciones y valores objetivos han sido las que indican en el cuadro siguiente, el cual recoge también el resumen del nivel de logro alcanzado desglosado por cada uno de los objetivos:

Categoría	Peso	Métrica	Ponderación	Valor objetivo 2014	% consecución	GCO*
ALINEAMIENTO ESTRATEGIA	15%	Gestión del Portafolio de Negocios	15%	A valorar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	100%	15%
		Beneficio neto	20%	PA14 = 2.533 M€	0%	0%
OPERACIONES	50%	Deuda neta (ex GNF)	10%	PA14 = 5.407 M€	120%	12%
		Producción y Tasa Reemplazo Reservas	12,5%	Producción PA14 = 393 Kboe/d Tasa Reemplazo PA14 = 92%	110,5%	13,8%
		Utilización capacidad conversión	7,5%	PA14 = 96,9%	120%	9%
SOSTENIBILIDAD	20%	Índice de frecuencia de accidentes	10%	IF PA14 = 0,86; IFT ≤ 3,20 (Banda variabilidad IF: 1,02-0,70)	100%	10%
		Plan de sostenibilidad	10%	90% acciones del Plan de Sostenibilidad 2013-2014	120%	12%
VALOR	15%	Evolución beneficio neto vs empresas comparables	15%	Por encima de las empresas comparables	120%	18%
*El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) no podrá ser superior al 100%				Grado de consecución		89,8%

Sobre la base de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado que el nivel de logro global alcanzado por el Consejero Delegado con respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014 (aplicables desde su nombramiento como tal, esto es, el 30 de abril de 2014) ha sido del 89,8%, que implica el abono de 720 miles de euros (90% de su retribución fija).

Con respecto al Consejero Secretario General, los objetivos establecidos para el ejercicio 2014 fueron: (i) Gobierno Corporativo; (ii) Relaciones Institucionales; (iii) Responsabilidad Corporativa; (iv) Gestión Patrimonial; y (v) Actuaciones relacionadas con la expropiación de YPF. En relación con estos objetivos cualitativos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2014, valorando especialmente las actuaciones de la Secretaría General y del Consejo de Administración en la finalización de la controversia originada por la expropiación del 51% de las acciones de YPF S.A. e YPF Gas S.A. y la recuperación del valor de YPF, con la firma de dos acuerdos con la República Argentina e YPF, respectivamente. En virtud del acuerdo con el Gobierno argentino se reconoció a favor de Repsol una compensación de 5.000 millones de dólares por la expropiación de las acciones. Para el pago de la compensación, se entregaron a Repsol bonos de la República Argentina por un valor total nominal de 5.317 millones de dólares que el Grupo vendió en su totalidad por un precio de 4.997 millones de dólares. Adicionalmente, el Grupo ha vendido su participación no expropiada en YPF S.A. (el 12,38%) por un precio de 1.316 millones de dólares. Dichas operaciones, en su conjunto, han supuesto unos ingresos superiores a 6.300 millones de dólares. En este sentido, 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 100%, que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su retribución fija).

Sobre la base de los resultados anteriores, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar el nivel de pago del incentivo para el Consejero Delegado en el 89,8% y para el Consejero Secretario General en el 100%, y liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2014 a percibir por cada uno de ellos:

	Retribución variable anual 2014 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	720
D. Luis Suárez de Lezo	885

2. Retribución variable plurianual

Con respecto a la retribución variable plurianual cabe indicar que el 31 de diciembre de 2014 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Programa de Incentivo a Medio Plazo IMP 2011-2014. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha calculado, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de sus objetivos pre-establecidos, de acuerdo a la información que le proporcionan la Dirección General de Estrategia, Control y Recursos y la Dirección General de Personas y Organización, sobre los resultados obtenidos y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente (para el Programa IMP 2011-2014 se han ajustado las ponderaciones de cada objetivo por el cambio de perímetro derivado de la expropiación de YPF).

Se recoge en el siguiente cuadro el detalle de los objetivos, ponderaciones, métricas y escalas de consecución en cada categoría de objetivos:

Categoría	Peso	Métrica	Ponderación	Valor objetivo acumulado 2011-2014	GCO	Valoración 2014
CRECIMIENTO EN E&P	43%	Ratio de Reemplazo Reservas (RRR)	8,6%	RRR previsto en Plan Estratégico 10-14: 110%	100%	8,6%
		Incremento de producción en E&P	8,6%	Incremento anual previsto en Plan Estratégico 10-14: 3,5%	0%	0%
		Tasa de éxito exploratorio	8,6%	Coficiente ≥ 1	100%	8,6%
		Ejecución de proyectos	8,6%	Retraso < 9 meses y coste real $< 90\%$ vs. FID	107,2%	9,24%
		Volumen de GNL comercializado	4,3%	Volumen promedio objetivo previsto en Plan Estratégico 10-14: 429 Tbtu/año	100%	4,3%
		Margen de comercialización de GNL propio	4,3%	Margen neto medio anual previsto en Plan Estratégico 10-14: 0,7US\$/Mbtu	100%	4,3%
				Valoración global	81,4%	35%
DOWNSTREAM	32%	Puesta en marcha (PEM) y coste Proyecto Cartagena	2011: 8,6% 2012-2014: N.A.	PEM prevista: oct 11 Coste previsto: 3.300 M€	100%	2,16%
		Puesta en marcha (PEM) y coste Proyecto Bilbao	2011: 5,7% 2012-2014: N.A.	PEM prevista: sep 11 Coste previsto: 840 M€	100%	1,44%
		Incremento de margen por los Proyectos de Cartagena y Bilbao	2011: N.A. 2012-2014: 5,7%	Incremento margen 2012 y 2013 ≥ 2 \$/bbl Incremento margen 2014 $\geq 2,4$ \$/bbl	91,7%	3,95%
		Margen integrado Refino y Marketing de Repsol Vs sector	2011: 8,6% 2012-2014: 17,2%	Primer cuartil del sector	75%	11,31%
		Resultado operativo recurrente CCS Química	8,6%	Plan Estratégico: 269 M€	0%	0%
				Valoración global	59,7%	18,9%
OPTIMIZACIÓN Y DISCIPLINA FINANCIERA	8%	Relación entre flujo de caja operativo y financiero frente a inversiones Plan Estratégico 10-14	4,6%	Coficiente ≥ 1	100%	4,6%
		Mejora rating crediticio	3,4%	Mejora del rating	0%	0%
				Valoración global	57,1%	4,6%
CREACIÓN DE VALOR	11%	Beneficio neto	11%	Valor Plan Estratégico: 6.738 M€	75%	8,6%
						Valoración global
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	6%	Índice de frecuencia	3%	IF objetivo promedio 11-14: 1,09	100%	2,9%
		Reducción de gases de efecto invernadero	3%	Toneladas de CO2 eq reducidas: $\geq 1.300.000$	100%	2,9%
						Valoración global
				Valoración total Plan 2011-2014		72,92%

Con respecto al Consejero Delegado y el Consejero Secretario General, 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 plan y de su desempeño personal. En cuanto al Programa IMP 2011-2014, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado que el incentivo a percibir por el Consejero Delegado (desde su nombramiento como tal, esto es el 30 de abril de 2014) ha sido equivalente al 68,30% del máximo alcanzable, y que el incentivo a percibir por el Consejero Secretario General ha sido equivalente al 64,82% del máximo alcanzable, lo que implica el abono de los siguientes importes, aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

	Retribución variable plurianual 2014 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	152
D. Luis Suárez de Lezo	478

* * *

ANEXO II

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