



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

17 de abril de 2012



## INDICE

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| 2.     | MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO.....  | 3  |
| 3.     | FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES .....                                       | 4  |
| 4.     | COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....                                     | 5  |
| 5.     | POLITICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS .....   | 8  |
| 5.1.   | Principios generales de la política retributiva de los Consejeros .....   | 8  |
| 5.2.   | Política retributiva aplicada durante el ejercicio 2011.....  | 10 |
| 5.2.1. | Política de remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de Consejero de Repsol YPF .. | 10 |
| 5.2.2. | Política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio de funciones ejecutivas .....                                 | 13 |
| 5.2.3. | Retribución fija como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo .....                                      | 21 |
| 5.2.4. | Sistemas de Previsión Social.....   | 21 |
| 5.3.   | Seguro de responsabilidad civil .....   | 24 |
| 5.4.   | Otras características de los contratos de los Consejeros Ejecutivos .....   | 25 |
| 5.5.   | Política Retributiva del ejercicio 2012.....  | 26 |

\* \* \*



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe (el “**Informe**”) recoge la política retributiva de Repsol YPF, S.A. (en adelante “**Repsol YPF**” o la “**Compañía**”) para los miembros de su Consejo de Administración y ha sido elaborado siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta Compañía aplica en sus documentos de información pública.

El Informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva de la Compañía en lo que se refiere a los miembros del Consejo de Administración, tratando de manera separada la retribución de los Consejeros Ejecutivos y la de los no Ejecutivos, así como una presentación detallada de los distintos elementos que componen su retribución, desarrollada sobre la base de lo contenido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración e incluyendo una descripción de los principios básicos de la política retributiva del Grupo.

El presente Informe se someterá a la votación con carácter consultivo de los accionistas en la Junta General ordinaria de 2012.

## 2. MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO

Repsol YPF ha venido publicando información sobre la remuneración de los Consejeros desde el año 2003. En este sentido, hay que señalar que por lo que se refiere al marco legal aplicable, el pasado 6 de marzo de 2011 entró en vigor la Ley 2/2011, de 4 de marzo de Economía Sostenible, que ha modificado la Ley 24/1988 de 28 de julio del Mercado de Valores con el fin de establecer la obligación, para las sociedades anónimas cotizadas, de publicar un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, en la Junta General ordinaria de accionistas.

Adicionalmente, con respecto al marco de referencia en materia de gobierno corporativo, el 22 de mayo del 2006, la Comisión Nacional del Mercado de Valores aprobó el Código Unificado de Bueno Gobierno como documento único en materia de recomendaciones de gobierno corporativo, cuyo objeto principal era el de refundir las recomendaciones existentes en España hasta el año 2003, la armonización de las mismas a la luz de las formuladas con posterioridad (principios de la OCDE y



recomendaciones de la Unión Europea, entre otros) y la toma en consideración de los puntos de vista de expertos del sector privado, la Secretaría de Estado de Economía, el Ministerio de Justicia y el Banco de España.

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

Entre las recomendaciones incluidas en el citado Código Unificado de Bueno Gobierno se encuentran la relativa a que el Consejo apruebe una detallada política de retribuciones que se someta a la Junta General como punto separado del orden del día y con carácter consultivo.

Finalmente, en relación al marco normativo interno, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía establecen los principios básicos de la política retributiva de los administradores así como las funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en cuanto a la referida política.

Con el presente Informe Repsol YPF da respuesta tanto a lo previsto en el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores como en las recomendaciones del Código Unificado de Bueno Gobierno y en la normativa interna, continuando en su línea de transparencia informativa en materia de retribución.

### **3. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

Como se ha indicado en el punto anterior, las funciones del Consejo de Administración de Repsol YPF 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.

Conforme a lo previsto en el artículo 5 del citado Reglamento, corresponde al **Consejo de Administración** aprobar la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, la retribución adicional por el desempeño de sus



funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos. Igualmente, le corresponde también aprobar la política sobre retribuciones de los Altos Directivos.

Por su parte, tal y como se prevé en el artículo 33 del Reglamento, corresponde a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, la función de proponer al Consejo la política de retribuciones del mismo, valorando en su propuesta la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros. En el caso de los Consejeros Ejecutivos, la Comisión propone al Consejo la retribución adicional por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos.

Asimismo, según se recoge en el citado artículo 33, le corresponde a la Comisión de Nombramiento y Retribuciones la función de proponer al Consejo de Administración 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. En este sentido, evalúa 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. Se encarga asimismo de proponer el nombramiento, reelección o ratificación de los Consejeros Externos Independientes y de informar el nombramiento, reelección o ratificación de los restantes Consejeros, así como las propuestas de nombramiento y destitución del Presidente, Vicepresidentes, Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración y de los Consejeros que hayan de formar parte de las distintas Comisiones.

#### **4. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Conforme a lo previsto 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.



El Consejo designa a los miembros de la Comisión para el ejercicio del cargo durante un plazo de cuatro años. Sin perjuicio de una o más reelecciones, los miembros de la Comisión cesarán al expirar el plazo mencionado, cuando lo hagan en su condición de Consejeros o cuando así lo acuerde el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control.

A 31 de diciembre de 2011, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones era la que se detalla a continuación.

| NOMBRE                           | CARGO      | CONDICIÓN     |
|----------------------------------|------------|---------------|
| D. Artur Carulla Font            | Presidente | Independiente |
| D. Mario Fernández Peláez        | Vocal      | Independiente |
| Dña. María Isabel Gabarró Miquel | Vocal      | Independiente |
| D. José Manuel Loureda Mantiñán  | Vocal      | Dominical     |
| D. Juan María Nin Génova         | Vocal      | Dominical     |

Durante el año 2011 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado cinco (5) reuniones en el 2011, siendo el porcentaje de asistencia a las mismas por parte de sus miembros del 100%.



Por lo que respecta al Consejo de Administración, la Junta General de Accionistas acordó, el 9 de mayo de 2007, fijar en 16 el número de miembros del Consejo de Administración, dentro de los límites establecidos en el artículo 31 de los Estatutos Sociales.

No obstante lo anterior, tras la dimisión presentada por D. Luis del Rivero Asensio el 20 de diciembre de 2012, el Consejo de Administración de la Sociedad se encuentra formado por quince (15) Consejeros, siendo la mayoría de ellos Independientes. En particular, dos (2) son Ejecutivos, cinco (5) son Dominicales y ocho (8) son Independientes. Se detalla a continuación la composición actual del Consejo de Administración.

| NOMBRE   | CARGO              | CONDICIÓN     |
|--|--------------------|---------------|
| D. Antonio Brufau Niubó  | Presidente         | Ejecutivo     |
| D. Isidro Fainé Casas  | Vicepresidente     | Dominical     |
| D. Juan Abelló Gallo   | Vicepresidente     | Dominical     |
| Dña. Paulina Beato Blanco  | Vocal              | Independiente |
| D. Artur Carulla Font  | Vocal              | Independiente |
| D. Luis Carlos Croissier Batista   | Vocal              | Independiente |
| D. Ángel Durández Adeva  | Vocal              | Independiente |
| D. Javier Echenique Landiríbar   | Vocal              | Independiente |
| D. Mario Fernández Peláez  | Vocal              | Independiente |
| Dña. María Isabel Gabarró Miquel   | Vocal              | Independiente |
| D. José Manuel Loureda Mantiñán  | Vocal              | Dominical     |
| D. Juan María Nin Génova   | Vocal              | Dominical     |
| Pemex Internacional España, S.A.<br>representado por D. Marco Antonio<br>de la Peña Sánchez <sup>(1)</sup> | Vocal              | Dominical     |
| D. Henri Philippe Reichstul  | Vocal              | Independiente |
| D. Luis Suárez de Lezo Mantilla  | Vocal y Secretario | Ejecutivo     |

(1) A 31 de diciembre de 2011 el representante del Consejero Pemex Internacional España, S.A. era D. José Manuel Carrera Panizzo.

Durante el año 2011 el Consejo de Administración ha celebrado doce (12) reuniones, siendo el porcentaje de asistencia a las mismas por parte de los Consejeros del 99,48%



lo que significa que únicamente se ha celebrado una reunión del Consejo sin la asistencia de todos sus miembros<sup>1</sup>. El Presidente del Consejo de Administración y el Secretario han asistido a todas las reuniones celebradas.

## 5. POLITICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

### 5.1. Principios generales de la política retributiva de los Consejeros

A continuación se detallan los principios y criterios aplicables para determinar la remuneración de los Consejeros tanto por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada como por la realización, por parte de los Consejeros Ejecutivos, de otras funciones distintas de las anteriores.

Los principios aplicables a la retribución de los **Consejeros** por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada son los siguientes:

- 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.
- Para la fijación de la retribución se debe atender también a un criterio de mercado, tomando en consideración las retribuciones de consejeros fijadas en otros grupos empresariales españoles cotizados, de tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos, similares a los de Repsol YPF.

Por lo que se refiere a la política de remuneración de los **Consejeros Ejecutivos**, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas a las de supervisión y decisión colegiada propias de su pertenencia al Consejo de Administración, ésta se adecua a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Repsol YPF, que se expone a continuación.

---

<sup>1</sup> A estos efectos se han seguido, para el cómputo de no asistencias, las reglas establecidas en el modelo vigente de Informe Anual de Gobierno Corporativo aprobado por la Circular 4/2007, de 27 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.





Entre los objetivos de la Compañía destacan los de ser una empresa de referencia en todos los ámbitos en los que actúa por su alto valor añadido, la excelencia en su gestión empresarial, sus valores y cultura organizativa y empresarial así como por la calidad de su *management* y dar valor a sus accionistas. Para alcanzar dichos objetivos, la política de retribuciones se fundamenta en las siguientes premisas:

- Tener un nivel retributivo global competitivo en relación con otras entidades comparables y así poder atraer, retener y motivar a los mejores profesionales. Repsol YPF considera la compensación como un elemento generador de valor a través del cual asume un compromiso con sus directivos a la vez que les hace sentir parte de la organización.
- Establecer una retribución fija teniendo en cuenta las referencias de otras entidades comparables, por mercado y dimensión, y la contribución sostenida de cada directivo de forma que sea competitiva respecto del mercado.
- 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 vinculadas a estos objetivos.

Atendiendo a dichas premisas, la política de remuneraciones de la Compañía se ha determinado teniendo en cuenta datos comparativos relativos a los esquemas de retribución de otros grandes grupos empresariales españoles cotizados, de tamaño y entidad similar al de Repsol YPF. Para la determinación de la retribución del Presidente Ejecutivo se ha observado también la evolución de las tendencias retributivas en el mercado energético europeo.

De esta forma, la compensación total, entendida como el conjunto del paquete retributivo, se compone de diferentes elementos con la finalidad de lograr un equilibrio entre todos ellos y que consisten fundamentalmente en: (i) retribución fija monetaria; (ii) retribución variable anual; (iii) retribución variable plurianual; y (iv) sistemas de previsión social.



## 5.2. Política retributiva aplicada durante el ejercicio 2011

En este apartado se detalla el esquema retributivo resultante de las políticas aplicadas durante el ejercicio 2011 para determinar:

- La remuneración de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su condición de Consejeros y;
- La remuneración de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio de sus funciones ejecutivas.

### 5.2.1. *Política de remuneraciones de los Consejeros en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de Consejero de Repsol YPF*

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos Sociales, la Compañía podrá destinar, en cada ejercicio, a retribuir a los miembros del Consejo de Administración, por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, una cantidad equivalente al 1,5% del beneficio líquido total, una vez cubiertas las atenciones a la reserva legal u otras que fueran obligatorias, y tras haber reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4%.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para dar cumplimiento a los fines del citado precepto estatutario, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del mencionado límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada uno de ellos dentro del Consejo y de sus Comisiones.

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

El Consejo de Administración celebrado el 23 de febrero de 2011 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incrementar en un 2,5% el valor del punto para el ejercicio 2011 de forma que quedó fijado en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. Dicho incremento fue acordado tras analizar la información sobre las políticas retributivas de los Consejeros en otras entidades cotizadas, de tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus



activos similares a los de Repsol YPF y con la finalidad de mantener una política retributiva competitiva, puesto que el importe del punto no había variado desde el año 2008.

La tabla de puntos es la siguiente:

| Órgano  | Puntos |
|---|--------|
| 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    |



A continuación se detallan las cantidades percibidas en 2011 por cada uno de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus distintas Comisiones:

| Consejero                                   | 2011    |            |        |        |        |         |
|---|---------|------------|--------|--------|--------|---------|
|   | Consejo | Comisiones |        |        |        | Total   |
|   |         | CD         | CAC    | CNR    | CEIRSC |         |
| Antonio Brufau Niubó                        | 176.594 | 176.594    | -      | -      | -      | 353.188 |
| Isidro Fainé Casas                          | 176.594 | 176.594    | -      | -      | -      | 353.188 |
| Juan Abelló Gallo <sup>(1)</sup>            | 176.594 | 29.432     | -      | -      | 44.149 | 250.175 |
| Luis del Rivero Asensio <sup>(2)</sup>      | 161.878 | 132.446    | -      | -      | -      | 294.324 |
| Paulina Beato Blanco                        | 176.594 | -          | 88.297 | -      | -      | 264.891 |
| Artur Carulla Font                          | 176.594 | 176.594    | -      | 44.149 | -      | 397.337 |
| Luis Carlos Croissier Batista               | 176.594 | -          | -      | -      | 44.149 | 220.743 |
| Ángel Durández Adeva                        | 176.594 | -          | 88.297 | -      | -      | 264.891 |
| Javier Echenique Landiríbar                 | 176.594 | 176.594    | 88.297 | -      | -      | 441.486 |
| Mario Fernández Pelaz <sup>(3)</sup>        | 117.729 | -          | -      | 29.432 | -      | 147.162 |
| M <sup>a</sup> Isabel Gabarró Miquel        | 176.594 | -          | -      | 44.149 | 44.149 | 264.891 |
| Jose Manuel Loureda Mantiñán                | 176.594 | -          | -      | 44.149 | 44.149 | 264.891 |
| Carmelo de las Morenas López <sup>(4)</sup> | 58.865  | -          | 29.432 | -      | -      | 88.297  |
| Juan María Nin Génova                       | 176.594 | -          | -      | 44.149 | 44.149 | 264.891 |
| Pemex Internacional España S.A.             | 176.594 | 176.594    | -      | -      | 44.149 | 397.337 |
| Henri Philippe Reichstul                    | 176.594 | 176.594    | -      | -      | -      | 353.188 |
| Luis Suárez de Lezo Mantilla                | 176.594 | 176.594    | -      | -      | -      | 353.188 |

(1) Juan Abelló Gallo fue nombrado Vicepresidente y miembro de la Comisión Delegada el 26 de octubre de 2011 en sustitución de Luis del Rivero Asensio.

(2) Luis del Rivero Asensio dimitió como Consejero con fecha 20 de diciembre de 2011 y fue sustituido como Vicepresidente y miembro de la Comisión Delegada por Juan Abelló Gallo el 26 de octubre de 2011.

(3) Mario Fernández Pelaz fue nombrado Consejero con fecha 15 de abril de 2011.

(4) Carmelo de las Morenas López dimitió como Consejero con fecha 15 de abril de 2011.



### 5.2.2. *Política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio de funciones ejecutivas*

Como se ha indicado en el punto 5.1 anterior, la política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se adecua a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Repsol YPF y considera, entre otros, los siguientes elementos:

- Una retribución fija que 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 YPF.
- Una retribución variable que representa una parte relevante en el total de las retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de los accionistas, vinculados en particular con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Horizonte 2014. En concreto, la retribución variable no se basa en la evolución general de los mercados o del sector, sino en la consecución de los objetivos marcados y los resultados de la Sociedad en el entorno económico.

En relación con el desempeño de labores ejecutivas, las retribuciones fija y variable — anual, plurianual y gratificación puntual extraordinaria—, devengadas respectivamente por cada uno de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2011, han representado, en relación con su retribución monetaria total, los siguientes porcentajes:

|                        | <b>Retribución Fija</b> | <b>Retribución Variable</b> |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| D. Antonio Brufau      | 31%                     | 69%                         |
| D. Luis Suárez de Lezo | 27%                     | 73%                         |

#### 5.2.2.1. *Retribución fija*

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



Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer, cada año, al Consejo de Administración el importe de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General y al Consejo de Administración aprobarlo, en su caso.

De acuerdo con ello, el Consejo de Administración, en su reunión del día 23 de febrero de 2011, aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incrementar, para el ejercicio 2011, en un 2,5% la remuneración fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General, puesto que los importes de ambas remuneraciones no habían variado desde el año 2008.

Las retribuciones fijas percibidas por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General durante el último ejercicio cerrado son las siguientes:

| <b>Retribución fija 2011<br/>en miles de euros</b> |       |
|--|-------|
| D. Antonio Brufau                                  | 2.368 |
| D. Luis Suárez de Lezo                             | 983   |

#### *5.2.2.2. Retribución variable anual*

Este concepto se refiere a la retribución variable a corto plazo. La retribución variable anual tiene como finalidad motivar el desempeño del directivo y valora, con periodicidad anual, su aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, así como al desarrollo de los valores de la Organización. En particular, en estos objetivos se toman como referencia indicadores clave para el cumplimiento del Plan Estratégico que se encuentre vigente en cada momento.

Sobre la base de lo anterior, la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se calcula y se percibe en función de la evaluación global que de su gestión se efectúe.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2011, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinó previamente, en su reunión del 23 de



febrero de 2011, unos criterios objetivos y medibles que son los que han sido considerados a efectos de valorar su cuantía.

Los objetivos fijados para el Presidente Ejecutivo se encuentran vinculados al Plan Estratégico Horizonte 2014 aprobado por la Compañía en mayo de 2010 e incluyen las siguientes variables:

- Aplicación del Plan Estratégico 2010-2014.
- Mantenimiento de los estándares financieros, de eficiencia y reducción de costes.
- Resultados de la Compañía.
- Fomento de las políticas: (1) reputacional; (2) de buen gobierno; (3) de responsabilidad social corporativa, y; (4) medioambiental.

La valoración del grado de consecución de estos objetivos fue realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 28 de febrero de 2012, tomando en consideración datos objetivos, contrastables y cuantitativos.

Los indicadores empleados para esta valoración incluyeron parámetros de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Estratégico –que incluyen datos comercialmente sensibles y otros que la Compañía hizo públicos en la presentación de resultados realizada el pasado 29 de febrero de 2012, registrada en la CNMV, OTCQX y en la Comisión Nacional de Valores de Argentina ([http://www.repsol.com/imagenes/es\\_en/WEBCAST\\_Resultados\\_4T11\\_tcm11-618975.pdf](http://www.repsol.com/imagenes/es_en/WEBCAST_Resultados_4T11_tcm11-618975.pdf)) –, datos económicos y financieros, así como resultados tangibles del fomento de las políticas corporativas antes descritas, entre los que destacan la designación de Repsol YPF como compañía líder del sector Oil & Gas en el prestigioso índice internacional de sostenibilidad *Dow Jones Sustainability Index World*, otros numerosos reconocimientos externos de la gestión de la Compañía<sup>2</sup>, la mejora en las prácticas de

---

<sup>2</sup> Repsol sigue perteneciendo, por sexto año consecutivo, al índice Europeo, *Dow Jones Sustainability Index Europe* (sólo 20 empresas españolas han superado la rigurosa selección que permite formar parte de estos índices y 12 empresas del sector *oil&gas* forman parte de *Dow Jones Sustainability Index World*). Asimismo, por octavo año consecutivo, Repsol forma parte de los índices *FTSE4Good Global y Europe*; y pertenece al índice de sostenibilidad español *FTSE4 Good Ibex* desde su creación en 2008. Repsol ha recibido, nuevamente, la calificación de **compañía Gold Class según el Anuario de Sostenibilidad 2011**, como reconocimiento a las empresas con mejor comportamiento en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa del mundo. Además, Repsol YPF ha sido reconocida por la revista *Newsweek* como **la empresa con mejor desempeño ambiental del sector energía en el Green Ranking 2011**. Igualmente, la Compañía ha sido reconocida como **Mejor Compañía energética europea por su liderazgo directivo** según un estudio realizado por la empresa



Gobierno Corporativo, en cuya virtud ya no se incumple totalmente ninguna recomendación del Código Unificado de Buen Gobierno, la formalización del Modelo de Responsabilidad Social Corporativa, la revisión y actualización de la Estrategia de Carbono 2012-2020, o la reducción en un 21% del índice de frecuencia de accidentes con baja integrado (personal propio más contratista).

Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Secretario General se siguen igualmente unos criterios predeterminados y medibles. La cuantía se aprueba por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos fijados para el Consejero Secretario General, además de estar relacionados de manera general con el Plan Estratégico 2010-2014, están vinculados de manera particular con cada una de las direcciones a su cargo y con la actividad de control en la Compañía. En concreto, tienen en cuenta variables relacionadas con: (i) el control de reservas; (ii) las funciones de auditoría y control interno; (iii) el gobierno corporativo; (iv) las relaciones institucionales; (v) la responsabilidad corporativa; (v) los servicios jurídicos; y (vi) la gestión patrimonial.

Sobre la base de lo anterior y una vez analizado el respectivo grado de cumplimiento de los objetivos fijados del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General, el Consejo de Administración, ha acordado, con fecha 28 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar y liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2011 a percibir por cada uno de ellos.

---

internacional de consultoría **Hay Group** (Repsol es la única energética dentro del top 10 del ranking elaborado en este análisis). También ha recibido el premio a la Empresa Española con **Mejor Información Financiera en Internet, Transparencia y Fiabilidad**, en la modalidad de empresas cotizadas en el IBEX 35. Se trata de la X edición de estos premios anuales, que otorga la **Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)** y ha sido galardonada con el **Premio "Llotja" a la Mejor Información de Sociedades Mercantiles a los accionistas y al mercado**, un reconocimiento que otorga cada año la Cámara de Comercio de Barcelona. Repsol ha sido asimismo premiada por la **Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE)**, con el premio **"El Diamante de la Compra"** en la categoría de innovación por su novedoso modelo de compra. Repsol, ha recibido el **distintivo "Igualdad en la Empresa"** otorgado por el **Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad**. Por otro lado se le ha otorgado el premio del **Ability Award a la "Mejor empresa privada"**. Repsol y su Fundación han recibido además el **premio Discapnet de la Fundación Once**. El Presidente del Consejo de Administración ha recibido, asimismo, el premio al **"Mejor empresario del año 2010"** otorgado por la **Federación de Cámaras de Comercio Españolas (FEDECOM)**, y ha sido investido en 2011 *doctor honoris causa* por la **Universidad Ramón Llull**.





**Retribución variable anual 2011  
en miles de euros**

|                        |        |
|------------------------|--------|
| D. Antonio Brufau      | 337(*) |
| D. Luis Suárez de Lezo | 442    |

(\*) Por lo que respecta al Presidente Ejecutivo, si bien ha devengado una retribución variable anual de 1.065.487,50 euros, de esta cantidad deben deducirse, conforme a sus condiciones contractuales, las atenciones estatutarias que le corresponden por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol YPF y sus sociedades participadas que durante el 2011 han ascendido a un total de 728.268,86 euros 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.

*5.2.2.3. Gratificación puntual extraordinaria 2011*

Con carácter excepcional durante el ejercicio 2011 y en ejecución del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración el 23 de febrero de 2011, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los Consejeros Ejecutivos junto a otros miembros de la Alta Dirección, han devengado, de forma extraordinaria, en el ejercicio 2011 una gratificación puntual asociada a la consecución de determinados hitos estratégicos para la Compañía como la conclusión de los acuerdos suscritos con China Petroleum & Chemical Corporation (“**Sinopec**”) relativos al desarrollo conjunto de proyectos de exploración y producción en Brasil, a través de la ampliación de capital de Repsol Brasil, S.A. (ahora denominada Repsol Sinopec Brasil, S.A.) realizada el 28 de diciembre de 2010 por importe de 7.111 millones de dólares y suscrita íntegramente por Sinopec, que motivaron un incremento significativo de los resultados en 2010. En consecuencia se trata de una retribución puntual y extraordinaria asociada al ejercicio 2010 y no se prevé por lo tanto que tenga un carácter recurrente en el futuro.



El importe de la gratificación puntual extraordinaria devengada por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General es el siguiente:

**Gratificación puntual extraordinaria 2011  
en miles de euros**

|                        |       |
|------------------------|-------|
| D. Antonio Brufau      | 2.772 |
| D. Luis Suárez de Lezo | 1.678 |

*5.2.2.4. Retribución variable plurianual*

Desde el año 2000, la Compañía tiene instrumentados programas de incentivos de carácter monetario para todo el personal directivo, con un periodo de medición cuatrienal, vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Repsol de forma sostenida en el tiempo. Dichos programas han sido aprobados por el Consejo de Administración de Repsol YPF, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los beneficiarios de dichos programas son los Directivos y, selectivamente, otros profesionales de alta cualificación y potencial de la Compañía.

A cierre del ejercicio 2011 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2008-2011, 2009-2012, 2010-2013 y 2011-2014, aunque cabe señalar que el primero de los programas indicados (el 2008-2011) se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, a 31 de diciembre de 2011 y sus beneficiarios percibirán la retribución variable correspondiente en el primer trimestre de 2012, una vez evaluado el grado de consecución de sus objetivos.

Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son las mismas. En todos los casos se trata de planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de 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, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía. Tanto los objetivos como las variables utilizadas para medir su consecución son previamente



fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El cumplimiento de los respectivos objetivos da, a los beneficiarios de cada plan, el derecho a la percepción de la retribución variable a medio plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización, correspondiendo de igual forma a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados y siendo su propuesta sometida a la aprobación del Consejo de Administración. No obstante, en cada caso, la percepción del incentivo está condicionada a la permanencia del beneficiario al servicio del Grupo hasta el 31 de diciembre del último de los ejercicios del programa, con excepción de los supuestos especiales contemplados en las propias bases del mismo.

La cantidad a percibir en cada uno de los programas de incentivos se calcula aplicando dos coeficientes variables: uno en función del grado de consecución de los objetivos establecidos y otro vinculado al desempeño personal del beneficiario a lo largo del periodo contemplado en el programa.

Para determinar el grado de cumplimiento del objetivo en el Programa de Retribución a Medio Plazo 2008-2011 se han tomado diversas variables, dentro de los diferentes objetivos de negocio, corporativos y financieros, con una ponderación determinada a efectos de establecer el valor final del objetivo.

Dentro de los objetivos de negocio se han tenido en cuenta en particular las variables de crecimiento *core* en el área de Downstream y crecimiento enfocado en el área de Upstream. Por su parte, dentro de los objetivos corporativos y financieros las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera, creación de valor y seguridad y medio ambiente.

Para poder evaluar el nivel de cumplimiento de cada variable, se han establecido unos coeficientes en función de determinados indicadores dentro de cada una de las variables mencionadas. El grado de cumplimiento individual se calcula comparando los valores reales y los de referencia de tales indicadores.

Entre los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento del IMP 2008-2011, por lo que respecta al Área de Upstream, destacan el ratio de reemplazo de reservas, la tasa de éxito exploratorio, el incremento de la producción y el volumen de GNL comercializado. En Downstream se ha tomado como referencia en particular el grado de ejecución de los dos grandes proyectos en España (Cartagena y Bilbao) y el margen integrado de refino y marketing; y para el objetivo



de seguridad y medioambiente se han tomado como referencia el índice de frecuencia de accidentes con baja integrado y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

De acuerdo con las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo, éste percibe una retribución variable plurianual en función del grado de consecución de los objetivos aprobados para los programas de retribución variable de los Directivos del Grupo Repsol YPF. En consecuencia y sin perjuicio de que el Presidente Ejecutivo no participa actualmente en ninguno de los Programa de Retribución a Medio Plazo vigentes a la fecha, el grado de consecución de los objetivos aprobados para el correspondiente plan de incentivos que vence anualmente sirve de referencia para determinar el importe de su retribución variable plurianual de cada ejercicio y que le es abonada en el ejercicio siguiente.

El Consejero Secretario General es beneficiario de los Programas de Retribución a Medio Plazo 2008-2011, 2009-2012, 2010-2013 y 2011-2014.

La Comisión de Nombramientos y retribuciones ha acordado en su reunión de 28 de febrero de 2012 fijar el grado de cumplimiento de los objetivos del Programa de Retribución a Medio Plazo 2008-2011 en el 86,3% y 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. El Consejo de Administración ha acordado, en su reunión del 28 de febrero de 2012 aprobar la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de liquidación del importe de la remuneración variable plurianual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General correspondiente al ejercicio 2011.

| <b>Retribución variable plurianual</b> |       |
|--|-------|
| <b>2011</b>                            |       |
| <b>en miles de euros</b>               |       |
| D. Antonio Brufau                      | 1.553 |
| D. Luis Suárez de Lezo                 | 586   |



### 5.2.3. *Otras percepciones*

Adicionalmente, el gasto correspondiente a 2011 asociado a las percepciones en especie disfrutadas por los Consejeros Ejecutivos asciende a 52 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y a 4 miles de euros para el Consejero Secretario General.

### 5.2.4. *Retribución fija 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.

En este sentido, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General han percibido en el ejercicio 2011 los importes que se indican a continuación por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas. Por lo que respecta al Presidente Ejecutivo y tal y como se ha indicado en el punto 5.2.2.b) anterior, dichos importes se deducen de su retribución variable anual.

|                        | <b>Retribución 2011<br/>en miles de euros</b> |                  |              |
|------------------------|---|------------------|--------------|
|                        | <b>Gas Natural<br/>SDG, S.A.</b>              | <b>YPF, S.A.</b> | <b>Total</b> |
| D. Antonio Brufau      | 290   | 85               | 375          |
| D. Luis Suárez de Lezo | 152   | 84               | 235          |

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

### 5.2.5. *Sistemas de Previsión Social*

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



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

En el caso del Presidente Ejecutivo se articula a través de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, en las que Repsol YPF actúa como tomador. Para las contingencias de jubilación e invalidez el beneficiario es el propio Presidente Ejecutivo, mientras que para el caso de fallecimiento lo son los beneficiarios designados por éste.

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

Repsol YPF aporta anualmente al Fondo de Permanencia, FI, 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 YPF 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 sistema empleo, de aportación definida, de Repsol YPF, cuya aportación máxima está fijada por convención colectiva en 7.212 euros anuales.

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

El coste de las pólizas de seguro, en el que ha incurrido la Compañía por los Consejeros Ejecutivos, por jubilación, invalidez y fallecimiento y de las aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión, incluyendo, en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, ha ascendido durante el ejercicio 2011 a un total de 2.768 miles de euros, correspondiendo a los siguientes conceptos: en el caso del Presidente Ejecutivo, 228 miles de euros corresponden a seguro de vida y 2.443 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación; en el caso del Consejero Secretario General, 91 miles de euros corresponden a seguro de



vida, 7 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación y 197 miles de euros a aportaciones al Premio de Permanencia.

### 5.3. Planes de Acciones

El 15 de abril de 2011, la Junta General de Accionistas de Repsol aprobó, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la puesta en marcha de dos planes de acciones: (i) el Plan de Adquisición de Acciones 2011-2012; y (ii) el Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programa de Incentivos Medio Plazo y de Posterior Entrega de Acciones Adicionales. La implementación de dichos planes constituye el cambio más significativo producido en la política de remuneraciones durante el año 2011 respecto de la aplicada en el ejercicio 2010.

El propósito del primero de los planes, esto es, del Plan de Adquisición de Acciones 2011-2012 es permitir que los directivos y empleados del Grupo Repsol YPF en España que lo deseen puedan percibir hasta 12.000 euros de su retribución anual en acciones de la Sociedad. Se trata por tanto de un plan que no conlleva una retribución adicional, sino que simplemente permite estructurar de una forma distinta el abono - en acciones- de la retribución de sus beneficiarios, a elección de éstos. Los Consejeros Ejecutivos no participan de este Plan al no tener una relación laboral con la Sociedad.

El objetivo del segundo de los planes de acciones, esto es, del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programa de Incentivos Medio Plazo y de Posterior Entrega de Acciones Adicionales, es permitir que los Consejeros Ejecutivos, así como los beneficiarios de los programas de retribución plurianual vigentes en la Compañía, puedan invertir en acciones de la Sociedad hasta un 50% del importe bruto de la liquidación del incentivo a medio plazo que perciban anualmente, de forma que si el beneficiario mantiene 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 los mismos. En consecuencia, dicho Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programa de Incentivos Medio Plazo y de Posterior Entrega de Acciones Adicionales no está ligado al cumplimiento de los objetivos de los programas de retribución variable plurianual ni a sus resultados, sino que únicamente los toma como referencia para determinar quiénes son los beneficiarios del citado Plan y cuál es el importe máximo que pueden dedicar al mismo. La finalidad de este Plan no es premiar el desempeño de las personas adheridas al mismo como en los *performance-based share plans* sino fomentar el alineamiento de los



intereses a largo plazo de dichas personas con los intereses de los accionistas de la Compañía, tratándose por tanto de un programa de fidelización.

De conformidad con el Hecho Relevante nº 145028 comunicado por la Sociedad el 3 de junio de 2011, el proceso de adhesión voluntaria de los beneficiarios del Primer Ciclo del Plan (esto es, los beneficiarios del programa de retribución variable plurianual IMP 2007-2010 que se liquida en 2011) se realizó durante el mes de mayo de 2011 y culminó con la adquisición inicial de acciones el 31 de mayo de 2011. Dicho ciclo finalizará en la fecha de entrega de las acciones adicionales a sus participantes lo que tendrá lugar en el mes de junio de 2014. El número de participantes ha sido de 350, lo que representa un porcentaje del 58,47% sobre el total de beneficiarios potenciales y el número total de acciones adquiridas inicialmente por los participantes ha sido de 227.498 acciones a un precio de 23,5357 euros por acción, por lo que el número total máximo de acciones adicionales a entregar a la finalización del Ciclo es de 75.710 acciones, aunque el número final de acciones dependerá del cumplimiento por parte de los participantes del Plan de todas las condiciones del mismo.

Como muestra del compromiso con la Compañía y con los intereses de los accionistas, tanto el Presidente Ejecutivo como el Secretario General del Consejo se han adherido al Primer Ciclo del mencionado Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programa de Incentivos Medio Plazo y de Posterior Entrega de Acciones Adicionales.

El Consejero Secretario General ha destinado 150 miles de euros de su retribución variable plurianual 2011 a la compra de acciones de la Sociedad. Por su parte, el Presidente ha suscrito el importe máximo permitido, esto es, ha destinado 753 miles de euros lo que representa el 50% del importe que se le ha liquidado en concepto de retribución variable plurianual 2011 a la compra de acciones de la Compañía y es, en la actualidad, el segundo mayor accionista individual de la Compañía, lo que demuestra su grado de compromiso con la misma y su evolución.

#### **5.4. Seguro de responsabilidad civil**

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





## 5.5. Otras características de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos con el Presidente Ejecutivo y con el Consejero Secretario General fueron suscritos respectivamente en el año 2004 y en el año 2005. Ambos contratos fueron aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien 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.

Para ambos Consejeros Ejecutivos está prevista una compensación económica diferida, en el supuesto de terminación del contrato, equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total, más una anualidad de idéntica cuantía como compensación por el pacto de no competencia postcontractual durante el año siguiente a la terminación del contrato.

La compensación económica diferida se abonará si la terminación del contrato se produce por causas imputables a Repsol YPF, 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.

Como consecuencia de la evolución de las prácticas de gobierno corporativo y de la crisis financiera iniciada en el año 2007, se ha generado una mayor atención respecto a las cuestiones relacionadas con los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y de los Altos Directivos de las sociedades, lo que a su vez ha provocado una evolución tanto en las políticas de voto de los inversores respecto de estas materias como en las recomendaciones, destacando en particular la Recomendación de la Comisión Europea 2009/385/CE de 30 de abril de 2009 que propone que los pagos por rescisión del contrato no superen un importe establecido o un determinado número de años de remuneración anual, por lo general no más de dos años del componente fijo de la remuneración o su equivalente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad son conscientes y sensibles a esta evolución y están analizando las actuaciones y la posición que debe adoptar Repsol YPF al respecto, teniendo en cuenta no sólo las recomendaciones al respecto sino también las prácticas de mercado en las que debe actuar la Compañía.



## 5.6. Política Retributiva del ejercicio 2012

Se señalan a continuación determinadas cuestiones de la política retributiva aplicable a los Consejeros de Repsol YPF durante el ejercicio 2012.

Por lo que respecta a la retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 28 de febrero de 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no incrementar para el 2012 el valor del punto asignado por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones. En consecuencia, se mantiene en la cifra de 88.297,11 euros brutos anuales.

En relación a la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas a las de supervisión y decisión colegiada propias de su pertenencia al Consejo, éste ha acordado, en su reunión de 28 de febrero de 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no incrementar para el 2012 el importe de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General de forma que se mantenga igual que en el 2011.

\* \* \*