

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



25 de abril de 2013



## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES .....	3
3.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	4
4.	POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS .....	6
4.1.	Principios generales de la política retributiva de los Consejeros .....	6
4.2.	Política de remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo .....	8
4.2.1.	Límite global.....	8
4.2.2.	Órganos competentes.....	8
4.2.3.	Estructura de la retribución.....	8
4.2.4.	Aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo durante el ejercicio 2012 .....	9
4.3.	Política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de funciones ejecutivas.....	10
4.3.1.	Órganos competentes.....	10
4.3.2.	Estructura de la retribución.....	11
4.3.3.	Aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas durante el ejercicio 2012.....	11
4.3.3.1.	<i>Retribución fija</i> .....	12
4.3.3.2.	<i>Retribución variable</i> .....	12
4.3.3.3.	<i>Otras percepciones</i> .....	18
4.3.3.4.	<i>Retribución fija como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo</i> .....	18
4.3.3.5.	<i>Sistemas de Previsión Social</i> .....	19
4.4.	Planes de Acciones .....	20
4.5.	Seguro de responsabilidad civil .....	21
4.6.	Otras características de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	21
4.7.	Política Retributiva del ejercicio 2013 .....	22
4.8.	Política Retributiva de los ejercicios futuros .....	23

\* \* \*



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe (el “**Informe**”) recoge la política retributiva de Repsol, S.A. (en adelante “**Repsol**” 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.

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales el Informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de abril de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se someterá a la votación de la Junta General Ordinaria de 2013 con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

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.

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

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.

El artículo 45 bis de los Estatutos Sociales recoge expresamente la obligación del **Consejo de Administración** de aprobar anualmente un informe sobre la política de remuneraciones de los Consejeros que incluya el resumen global de la aplicación de dicha política durante el ejercicio anterior, el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros en el indicado ejercicio, así como referencias a la política aprobada por el Consejo para el año en curso y la prevista, en su caso, para años futuros. Este informe se debe poner a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria y someterse a votación de la misma con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.



El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración establece que corresponde a éste 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, según 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.

Igualmente, corresponde a la Comisión de Nombramientos 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. A tal efecto, 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, velando para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos Consejeros, se busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

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

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos o No Ejecutivos, de los que su mayoría, esto es



tres (3), tienen la condición de Independientes y los dos (2) restantes de Dominicales. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

A 31 de diciembre de 2012, 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 2012 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado cuatro (4) reuniones, siendo el porcentaje de asistencia a las mismas por parte de sus miembros del 100%.

Por lo que respecta al Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2012 se encontraba formado por quince (15) Consejeros, siendo la mayoría de ellos Independientes. En particular, dos (2) eran Ejecutivos, cinco (5) Dominicales y los ocho (8) restantes Independientes, según se detalla a continuación:

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 Duráñez Adeva	Vocal	Independiente
D. Javier Echenique Landiribar	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. representado por D. Luis Felipe Luna Melo (**)	Vocal	Dominical
D. Henri Philippe Reichstul	Vocal	Independiente
D. Luis Suárez de Lezo Mantilla	Vocal y Secretario	Ejecutivo

(\*) D. Juan Abelló Gallo ha presentado su renuncia al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 6 de marzo de 2013.

(\*\*) Con fecha 19 de marzo de 2013 se ha sustituido al representante persona física del Consejero Pemex Internacional España S.A., por D. Arturo Francisco Henríquez Autrey.

Durante el año 2012 el Consejo de Administración ha celebrado doce (12) reuniones, siendo el porcentaje de asistencia a las mismas por parte de los Consejeros del 96,11%<sup>1</sup>. El Presidente del Consejo de Administración y el Secretario han asistido a todas las reuniones celebradas.

## 4. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

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

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

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía busca la generación recíproca de valor para los empleados y para el

<sup>1</sup>Para el cómputo de no asistencias se siguen 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.



Grupo y el alineamiento con los intereses a largo plazo del conjunto de los accionistas asegurando la transparencia en su política retributiva.

Así, la retribución de los **Consejeros** por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución debe ser acorde con la que se satisfaga en el mercado y 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.

Por su parte, la remuneración de los **Consejeros Ejecutivos** por el desempeño de sus funciones ejecutivas se adecúa a la política general retributiva del personal directivo del Grupo Repsol y 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 vinculadas a estos objetivos.

De esta forma, la compensación total de los Consejeros Ejecutivos, 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.

## 4.2. Política de remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo

### 4.2.1. Límite global

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos Sociales, el límite que 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, es 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%.

### 4.2.2. Órganos competentes

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 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.

### 4.2.3. Estructura de la retribución

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

La tabla de puntos es la siguiente:

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

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

#### 4.2.4. Aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo durante el ejercicio 2012

El Consejo de Administración celebrado el 28 de febrero de 2012 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2012 en el mismo importe que el fijado para 2011, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

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

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

A continuación se detallan las cantidades percibidas en 2012 por cada uno de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus distintas Comisiones:



Consejero	2012					
	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 (*)	176.594	176.594	-	-	44.149	397.337
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 Landiribar	176.594	176.594	88.297	-	-	441.486
Mario Fernández Pelaz	176.594	-	-	44.149	-	220.743
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
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
<b>Total</b>	<b>2.648.913</b>	<b>1.412.754</b>	<b>264.891</b>	<b>220.743</b>	<b>264.891</b>	<b>4.812.192</b>

(\*) D. Juan Abelló Gallo ha presentado su renuncia al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 6 de marzo de 2013.

### 4.3. Política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en el desempeño de funciones ejecutivas

#### 4.3.1. Órganos competentes

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución adicional de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos, correspondiendo al Consejo su aprobación.



#### 4.3.2. Estructura de la retribución

Como se ha indicado anteriormente, 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 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.
- Una retribución variable que representa una parte relevante en el total de las retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas. 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.

#### 4.3.3. Aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas durante el ejercicio 2012

En relación con el desempeño de labores ejecutivas, las retribuciones fija y variable — anual y plurianual —, devengadas respectivamente por cada uno de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2012, han representado, en relación con su retribución monetaria total, los siguientes porcentajes:

	Retribución Fija	Retribución Variable
D. Antonio Brufau	49,39%	50,61%
D. Luis Suárez de Lezo	43,1%	56,9%

A estos efectos cabe indicar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de los servicios internos de Repsol y con la información proporcionada por la firma de consultoría global en materia de compensación, Hay Group, que ha llevado a cabo un estudio comparativo (*benchmarking*) sobre el nivel retributivo de presidentes ejecutivos de empresas, tanto españolas como europeas, comparables a Repsol por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional y cuyo detalle se incluye como Anexo al presente documento, y en el que se concluye que el nivel retributivo total del Presidente



Ejecutivo de Repsol se encuentra dentro del nivel retributivo medio de las empresas comparadas.

#### *4.3.3.1. Retribución fija*

Estas retribuciones incluyen aquéllas de carácter fijo de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de puestos y funciones directivas. Su importe se fija cada año por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración acordó, en su reunión del día 28 de febrero de 2012, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantener, para el ejercicio 2012, la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos para el ejercicio 2011.

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

<b>Año</b>	<b>Incremento</b>
2009	0%
2010	0%
2011	2,5%
2012	0%
2013	0%

En consecuencia, las retribuciones fijas percibidas por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Secretario General durante el último ejercicio cerrado han sido las siguientes:

<b>Retribución fija 2012</b>	
<b>en miles de euros</b>	
D. Antonio Brufau	2.368
D. Luis Suárez de Lezo	983

#### *4.3.3.2. Retribución variable*

La retribución variable tiene como finalidad potenciar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad y motivar el mejor desempeño de sus



funciones, alineándolos con los intereses a largo plazo de la Compañía y sus accionistas.

*a) Retribución variable anual*

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación de los Consejeros Ejecutivos a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la aplicación del Plan Estratégico, variables económico-financieras y operativas, así como con cuestiones de seguridad y medio ambiente, responsabilidad social corporativa y buen gobierno. En la fijación de estos objetivos se toman como referencia indicadores clave para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Sociedad.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2012 se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en concreto, se han valorado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

- Por lo que se refiere a los objetivos relacionados con la aplicación del Plan Estratégico se ha valorado el desarrollo y ejecución, en los plazos y presupuestos prefijados, de los proyectos estratégicos de Margarita (Bolivia), Lubina y Montanazo (España), Sapinohá (Brasil), Midcontinent (Estados Unidos), Rusia, Kinteroni (Perú) y Cardón IV y Carabobo (Venezuela), la gestión del portafolio de la Compañía, la actividad exploratoria durante el ejercicio 2012, destacando especialmente el descubrimiento de Pao de Açucar en Brasil (incluido por IHS y Wood Mackenzie en la lista de los diez mayores descubrimientos del año) y el de Sagari en Perú, la incorporación de recursos contingentes y la tasa de reemplazo de reservas –ambas superiores a las presupuestadas–, la producción media y las principales actuaciones en cuanto a las actividades de GNL, Refino, Química, Marketing y GLP. Especial valoración mereció la presentación del nuevo Plan Estratégico 2012-2016 apenas un mes después de la expropiación de YPF, cuyos hitos principales se han ido cumpliendo de manera exitosa en tiempo y forma, como se constata con la concesión del prestigioso Premio Platts de la Energía CEO del Año a Antonio Brufau por su visión estratégica, capacidad de liderazgo y mantenimiento de la exitosa trayectoria de Repsol incluso tras la expropiación de YPF.
- Con respecto a los objetivos financieros, de eficiencia, reducción de costes, y de resultados, se ha valorado su alto grado de cumplimiento, aún a pesar de la expropiación de YPF por parte del Gobierno argentino, así como las medidas adoptadas tras ella para fortalecer el balance y la liquidez de Repsol. Así, el



resultado operativo a CCS del Grupo Repsol ha sido superior al presupuestado, el beneficio neto ha quedado ligeramente por debajo del presupuestado, aún con el efecto de la expropiación de YPF y el beneficio neto a CCS – considerando YPF como recurrente – ha sido superior al de 2011. Se ha cumplido asimismo con lo presupuestado en cuanto a la contención en las inversiones y plantillas, el aumento del flujo de caja libre y la reducción de la deuda neta a cierre de año. Asimismo el dividendo abonado a los accionistas ha sido superior al del ejercicio 2011 y el *scrip dividend* ha tenido una gran aceptación entre la mayoría de los accionistas.

- Finalmente, en cuanto a los objetivos relacionados con el fomento de las políticas de Buen Gobierno, de responsabilidad social corporativa y medioambiental se ha valorado, entre otros, la mejora en el cumplimiento de las recomendaciones del Código Unificado, la actualización la Norma de Ética y Conducta, la reducción del índice de frecuencia de accidentes y de la emisión de gases de efecto invernadero. Asimismo se ha considerado que Repsol consiguió en 2012 ser la primera empresa del sector *Oil&Gas* que ha liderado durante dos años consecutivos la clasificación tanto en el índice mundial *Dow Jones Sustainability Index World (DJSI World)* como en el europeo, *Dow Jones Sustainability Index Europe (DJSI Europe)*<sup>2</sup>, así como la obtención de otros relevantes reconocimientos durante el ejercicio.

Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Secretario General se siguen igualmente unos criterios predeterminados y medibles, cuya 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, 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, en 2012 han tenido 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; (vi) la gestión patrimonial; y (vii) la recuperación del valor de YPF.

---

<sup>2</sup>Según el “Informe sobre la Responsabilidad Social de la Empresa” encargado por el Comisario europeo de Mercado Interior, Michel Barnier y publicado en diciembre de 2012, los Índices del Dow Jones son “el referente mundial de la inversión socialmente responsable y supone un indicador para los gestores de valores e inversores institucionales que tienen en cuenta criterios de sostenibilidad entre los elementos relevantes para gestionar sus carteras.”



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 27 de febrero de 2013, 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 2012 a percibir por cada uno de ellos.

<b>Retribución variable anual 2012</b>	
<b>en miles de euros</b>	
D. Antonio Brufau	427(*)
D. Luis Suárez de Lezo	786

(\*) El importe de 427 miles de euros resulta de deducir del importe total devengado por el Presidente Ejecutivo en concepto de retribución variable anual y conforme a sus condiciones contractuales, las atenciones estatutarias que le corresponden por su pertenencia a los órganos de administración del Grupo Repsol y sus sociedades participadas que durante el 2012 han ascendido a un total de 639 miles de 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.

#### *b) 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, 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 2012 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2009-2012, 2010-2013, 2011-2014 y 2012-2015, aunque cabe señalar que el primero de los programas indicados (el 2009-2012) se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, a 31 de diciembre de 2012 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 Programa de Retribución a Medio Plazo 2009-2012 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 Exploración y Producción. Por su parte, dentro de los objetivos corporativos y financieros las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor.

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 Programa de Retribución a Medio Plazo 2009-2012, por lo que respecta al Área de Exploración y Producción, se ha valorado el ratio de reemplazo de reservas, la tasa de éxito exploratorio y el incremento de la producción. En Downstream se ha tomado como referencia la ejecución de los dos grandes proyectos en España (Cartagena y Bilbao). Para los objetivos de optimización y disciplina financiera se han valorado el flujo de caja libre antes del pago de dividendos, los programas de ahorro y mejora de las operaciones, la mejora del rating crediticio y el beneficio neto para el objetivo de creación de valor.

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. En consecuencia y sin perjuicio de que el Presidente Ejecutivo formalmente no es partícipe de los Programa de Retribución a Medio Plazo como tal, el grado de consecución de los objetivos aprobados para el correspondiente plan de incentivos que vence anualmente se utiliza como 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 2009-2012, 2010-2013, 2011-2014 y 2012-2015.

La Comisión de Nombramientos y retribuciones ha acordado en su reunión de 27 de febrero de 2013 fijar el grado de cumplimiento de los objetivos del Programa de Retribución a Medio Plazo 2009-2012 en el 75,6% 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 27 de febrero de 2013 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 2012.



**Retribución variable plurianual  
2012  
en miles de euros**

D. Antonio Brufau	1.360
D. Luis Suárez de Lezo	514

*4.3.3.3. Otras percepciones*

Adicionalmente, el gasto correspondiente a 2012 asociado a las percepciones en especie disfrutadas por los Consejeros Ejecutivos asciende a 98 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y a 5 miles de euros para el Consejero Secretario General.

*4.3.3.4. 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 2012 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 4.3.3.2 a) anterior, dichos importes se deducen de su retribución variable anual.

**Retribución 2012  
en miles de euros**

	Gas Natural SDG, S.A.	YPF, S.A.	Total
D. Antonio Brufau	266	20	286
D. Luis Suárez de Lezo	139	20	159



#### *4.3.3.5. Sistemas de Previsión Social*

Repsol 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.

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 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. La articulación del mismo se realiza a través del fondo de inversión denominado “Fondo de Permanencia, FI”.

Repsol 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 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, 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 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 2012 a un total de 3.037 miles de euros, correspondiendo a los siguientes conceptos: en el caso del Presidente Ejecutivo, 273 miles de euros corresponden a seguro de vida y 2.467 miles de euros a aportaciones a plan de pensiones y coste de seguros de jubilación; en el



caso del Consejero Secretario General, 94 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.

#### 4.4. Planes de Acciones

La Compañía tiene implementados los ciclos 2011-2014 y 2012-2015 del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Retribución a Medio Plazo, que fueron aprobados por la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2011 y su objetivo es permitir a sus beneficiarios, (entre los que se encuentran, entre otros, los Consejeros Ejecutivos) invertir en acciones de Repsol hasta un 50% del importe bruto de su incentivo plurianual, 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 Programas de Retribución a Medio Plazo 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 es fomentar el alineamiento de los intereses a largo plazo de dichas personas con los intereses de los accionistas y la Compañía, tratándose por tanto de un programa de fidelización.

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

	<b>Ciclo 2011-2014</b>	<b>Ciclo 2012-2015</b>
Presidente Ejecutivo	31.981	24.461
Secretario General	6.373	12.230



#### 4.5. 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.

#### 4.6. 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, que, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes, sometió al Consejo las respectivas propuestas de términos contractuales.

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.

Dicha compensación económica diferida se abonará si la terminación del contrato se produce por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo o, adicionalmente, en el caso del Consejero Secretario General, por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía.

Por otro lado, los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Compañía y por un periodo de tiempo posterior a la misma de un año. En compensación a este compromiso, a los Consejeros Ejecutivos les corresponde una compensación económica equivalente a una anualidad de la retribución anual total a que tenga derecho en el momento de la extinción.

La evolución de las prácticas de Gobierno Corporativo y la crisis financiera iniciada en el año 2007 ha provocado una evolución tanto en las políticas de voto de los inversores respecto de los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y de los Altos Directivos de las sociedades como en las recomendaciones emitidas en esta materia, destacando en particular la Recomendación de la Comisión Europea 2009/385/CE de 30 de abril de 2009.



La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad son conscientes y sensibles a esta evolución y analizan permanentemente las actuaciones y la posición que debe adoptar Repsol al respecto, teniendo en cuenta no sólo las recomendaciones en esta materia, sino también las prácticas de mercado en las que debe actuar la Compañía, por lo que las citadas recomendaciones en cuanto a la limitación de los pagos por resolución del contrato serán tomadas en consideración en los nuevos contratos que pudieran suscribirse en el futuro con Consejeros Ejecutivos.

#### **4.7. Política Retributiva del ejercicio 2013**

Se señalan a continuación determinadas cuestiones de la política retributiva aplicable a los Consejeros de Repsol durante el ejercicio 2013.

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 27 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener para este año el valor del punto asignado por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones en el mismo valor que en 2011 y 2012 (esto es, 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 27 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener para 2013 su importe en la misma cantidad que la establecida en 2011 y 2012.

En relación a la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, siguiendo la evolución de las prácticas de Gobierno Corporativo en los últimos años, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha revisado y fijado los objetivos de estrategia, operaciones y responsabilidad social corporativa con sus correspondientes métricas, ponderaciones y escalas de logro conforme a las que se evaluará el desempeño del Presidente Ejecutivo para la liquidación de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2013. Asimismo, ha fijado formalmente un límite máximo a la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, equivalente al 200% de su retribución fija, que no podrá excederse en ningún caso.

Los principales indicadores a los que se vincula por tanto el pago de la remuneración variable están enfocados a la evolución de la Compañía en el medio plazo y se refieren a la aplicación del Plan Estratégico, a la evolución del beneficio neto y de la



deuda neta, a la producción y tasa de reemplazo de reservas y a la utilización de la capacidad de conversión. En el ámbito de la responsabilidad social corporativa, los indicadores están principalmente vinculados al índice de frecuencia de accidentes, el Plan de Sostenibilidad y al Plan de Eficiencia Energética y de reducción de CO2 y gases equivalentes.

Finalmente, el Presidente Ejecutivo ha propuesto que la Compañía deje de realizar las aportaciones al sistema de previsión social complementaria para la cobertura de jubilación pactadas en su Contrato de Prestación de Servicios a partir del día 12 de marzo de 2013, sin modificación de las restantes condiciones contempladas en el mismo. En atención a ello, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la aportación bruta total por jubilación del Presidente Ejecutivo se limite hasta el 12 de marzo de 2013, resultando por tanto el importe total de la previsión social complementaria para 2013, incluyendo, en su caso, los correspondientes ingresos a cuenta, en la cantidad total de 789.635 euros, de los cuales 493.737 euros se corresponden con la aportación bruta por jubilación y los restantes 295.898 euros con la aportación bruta de la prima de seguro de vida.

#### **4.8. Política Retributiva de los ejercicios futuros**

A la fecha actual no están previstas variaciones sustanciales en los principios básicos de la política retributiva de los Consejeros, por lo que los principios descritos continuarían aplicándose en el futuro salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de las circunstancias, ya sea por razones regulatorias, estratégicas, económicas o de cualquier otra índole. Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus competencias, revisan periódicamente los principios de política retributiva.

Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de adaptar el régimen estatutario a la política de retribución de los Consejeros que, en la práctica viene aplicándose desde hace años, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas de 2013 la modificación del primer párrafo del artículo 45 de los Estatutos Sociales de modo que la retribución de los Consejeros por el desempeño de sus labores de supervisión y decisión colegiada pase a consistir en una cantidad fija, que será determinada por la Junta General de Accionistas, atribuyéndose al Consejo la facultad de determinar el importe que corresponda a cada uno de los Consejeros teniendo en cuenta los cargos por ellos desempeñados y su participación en las distintas Comisiones, en lugar del actual sistema de retribución que prevé la existencia de un límite 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%, ya que en una sociedad del tamaño y beneficios de Repsol, dicho importe podría llegar a representar una cantidad muy elevada. El resto de párrafos del citado artículo 45 de los Estatutos Sociales permanecen inalterados.

Esa cantidad fija operará como límite máximo, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación del importe a abonar dentro del mismo. A estos efectos, se recuerda que el Consejo de Administración ha incrementado su retribución por las funciones de supervisión y decisión colegiada únicamente un total de un 2,5% desde el ejercicio 2008, y que el límite máximo propuesto es muy inferior al importe máximo que podría aplicarse con el hasta ahora vigente régimen retributivo.

\* \* \*





**ANEXO  
DETALLE DEL GRUPO COMPARATIVO**

<b>MERCADO ESPAÑOL</b>	
TELEFÓNICA	FERROVIAL
SANTANDER	ENDESA
BBVA	GAS NATURAL
IBERDROLA	INDRA

<b>MERCADO EUROPEO INDUSTRIAL</b>	
ABB	SCHNEIDER ELECTRIC
AIR LIQUIDE	SIEMENS
AKZO NOBEL	SKANSKA
ALCATEL-LUCENT	FIAT
ALFA LAVAL	FINMECCANICA
ALSTOM	HOCHTIEF
ARCELOR MITTAL	HOLCIM
ASSA ABLOY	LAFARGE
ATLAS COPCO	SKF
BASF SE	MICHELIN
BMW AG	PSA
BOUYGUES	RENAULT
CONTINENTAL	SAINT GOBAIN
DAIMLER AG	SANDVIK
EADS	STORA ENSO
EIFFAGE	THYSSENKRUPP
ELECTROLUX	SCHINDLER
ESSILOR INTERNATIONAL	