

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-78374725

DENOMINACIÓN SOCIAL

REPSOL, S.A

DOMICILIO SOCIAL

C/MENDEZ ALVARO, 44, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales:

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

Los principios seguidos en la determinación de la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales y por el desempeño de sus funciones ejecutivas –incluyendo la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos–, junto con los criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad, se recogen en la política de remuneraciones que el Consejo de Administración (CA) tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General. Dichos principios cumplen con el nuevo art. 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

Se resumen a continuación los principios de la política de remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos y para los Consejeros en su condición de tales:

1) Remuneración Consejeros Ejecutivos: a) Asegurar que la estructura y cuantía global de la retribución cumple con las mejores prácticas y es competitiva; b) Establecer una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales del Grupo; c) Mantener un componente variable anual ligado a la consecución de objetivos concretos y cuantificables, alineados con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función del desempeño individual; d) Incorporar sistemas de retribución variable plurianual que fomenten la consecución sostenida de objetivos y la retención de personas clave; e) Mantener un equilibrio adecuado y en línea con las mejores prácticas de mercado entre los diferentes elementos retributivos; f) Asegurar el alineamiento con los accionistas fomentando la tenencia de acciones; g) Mantener alineada la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

2) Retribución Consejeros en su condición de tales: a) Remuneración suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, sin que pueda llegar a comprometer su independencia; y b) Retribución acorde con el mercado, considerando para ello las retribuciones fijadas en entidades comparables.

Cambios más significativos en la política de remuneraciones:

Tras considerar diferentes formas y aspectos de estructuras de gobierno societario y las mejores prácticas en nuestro entorno, el CA aprobó en abril de 2014 una nueva estructura organizativa que incluía la separación de cargos entre el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado (CD), de forma ordenada y planificada. Con el fin de consolidar el nuevo modelo de división de funciones, se estimó muy conveniente el contar, en interés de la Compañía, con la experiencia y especial conocimiento de la misma por parte del Sr. Brufau, de forma que el CD asumiera la gestión

ordinaria de los negocios de la Sociedad y el Presidente del Consejo de Administración, además de desempeñar las funciones propias de este cargo, mantuviera determinadas funciones ejecutivas adicionales.

Como consecuencia de estos cambios organizativos, el CA aprobó el 30/04/2014, a propuesta del Sr. Brufau y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), la adaptación de las condiciones contractuales del Sr. Brufau a su nueva posición, que fue acompañada de una reducción de su retribución y de su indemnización en caso de terminación anticipada del contrato, según se describe en el Apartado C del presente Informe.

Durante el presente ejercicio la Compañía tiene previsto elaborar una política de remuneraciones, desarrollando todos estos principios, tal y como prevé el artículo 529 novodécies LSC, y someterla a votación en la Junta General.

Criterios para establecer la política de remuneración:

Para fijar la política, el CA, a propuesta de la CNR, considera lo establecido por los Estatutos y el Reglamento del Consejo, la normativa aplicable, los objetivos del Plan Estratégico, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable y los datos de mercado y directrices de inversores y proxy advisors. Para mayor detalle ver apartado A.2.

Mix retributivo:

La retribución de los Consejeros en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos. El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas se compone de un elemento fijo, un elemento variable a corto plazo y un elemento variable a largo plazo.

Si no se alcanzan los objetivos a los que está vinculada la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija. En un escenario estándar de cumplimiento de objetivos (target), para el CD, el peso de la retribución fija sería del 37% de la retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de la retribución variable un 63% (53% a corto plazo y 47% a largo plazo aproximadamente). Para el Consejero Secretario General la retribución fija tendría un peso del 40% y la retribución variable un 60% (55% a corto plazo y 45% a largo plazo).

En el caso del Presidente, desde el pasado 1/05/2014 no ha tenido retribución variable para mantener su independencia en relación con sus funciones de supervisión.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones:

El CA y la CNR revisan periódicamente los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros con el fin de mantenerla alineada con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Como parte de este proceso de revisión, la CNR solicitó en el ejercicio 2014 el asesoramiento independiente y especializado de Towers Watson para la realización de un benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del Consejero Delegado (CD). Los grupos de comparación tomados a tal fin fueron el IBEX35 y FTSE EuroTop100, siguiendo los siguientes criterios:

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

b) Número suficiente de compañías para que los estadísticos resultantes sean sólidos y representativos: b.1) El IBEX35 está formado por las 35 compañías con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia). De este conjunto se excluye a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar y a ArcelorMittal, puesto que su Consejo de Administración está ubicado fuera de España; b.2) El EuroTop100 está formado por las 100 "blue chip" de mayor capitalización bursátil en Europa. De este índice se excluye a Repsol, dado que es el dato que se desea comparar y a H&M, puesto que su primer ejecutivo percibe casi la totalidad de su retribución vía dividendos o ganancias de capital.

Respecto al IBEX35, Repsol se sitúa en facturación y en capitalización bursátil en torno al percentil 90, mientras la retribución total del CD se sitúa en torno al percentil 75. En relación con el EuroTop100, Repsol se sitúa en facturación en el percentil 75 y en capitalización bursátil en torno al percentil 25. La retribución total del CD se sitúa en el percentil 25. A la vista de los resultados de estos análisis y teniendo en cuenta otros factores a considerar, la Comisión ha propuesto al Consejo no incrementar la retribución fija del CD para el ejercicio 2015.

Trabajos realizados por la CNR:

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

Durante el año 2014, la CNR se reunió en 3 ocasiones, con un porcentaje de asistencia del 100%, habiendo debatido, entre otras, sobre las siguientes materias:

a) Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales para 2014;

b) Aprobación del nuevo organigrama directivo, con la consiguiente selección y nombramiento del CD;

c) Propuesta y adaptación de las condiciones contractuales del Presidente del Consejo de Administración; liquidación de su retribución variable anual y plurianual;

- d) Propuesta y aprobación de las condiciones contractuales y paquete retributivo del CD;
 - e) Aprobación de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos para 2014;
 - f) Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en 2013.
 - g) Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2010-2013;
 - h) Aprobación del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2014-2017;
 - i) Fijación de objetivos para la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos;
 - j) Aprobación del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2013.
- Durante 2015, hasta la fecha de publicación del presente informe la CNR se ha reunido en 2 ocasiones para tratar, entre otras cuestiones, sobre los siguientes aspectos:
- a) Aprobación de la remuneración de los Consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada para el ejercicio 2015;
 - b) Aprobación del nuevo programa de retribución variable plurianual IMP 2015-2018;
 - c) Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en el programa de retribución variable plurianual IMP 2011-2014;
 - d) Evaluación y aprobación de la retribución variable anual devengada por el CD y por el Consejero Secretario General en 2014;
 - e) Aprobación de la remuneración fija a percibirse por los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2015;
 - f) Aprobación del presente Informe Anual de Remuneraciones.

Composición de la CNR:

La CNR está compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (3), tienen la condición de Independientes y los dos restantes de Dominicales. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia y conocimientos acordes con los cometidos de la misma. A 31/12/2014, la composición de la CNR era la que se detalla a continuación:

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

Adicionalmente, el Sr. Carulla cumple con la función de Consejero Independiente Coordinador desde 2011, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno.

Entre las funciones principales de la CNR se encuentran la de proponer al CA la política de retribuciones del mismo, valorando en su propuesta la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros, la de los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y demás condiciones de sus contratos, y la política de retribuciones de los Altos Directivos.

Asesores externos

En 2014, Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la CNR en la elaboración del presente informe de remuneraciones, así como en la realización del benchmarking sobre la retribución del CD.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 45 de los Estatutos y conforme al acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 31/05/2013, en la actualidad el límite que la Compañía puede destinar anualmente a la retribución de los miembros del CA, por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, es de seis millones de euros. Corresponde al CA la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada uno.

Los Consejeros perciben una retribución fija (RF) por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución se realiza mediante la asignación de puntos (que tienen asignada una equivalencia retributiva) por la pertenencia al CA o a las diferentes Comisiones, en atención a la dedicación y responsabilidades correspondientes.

La tabla de puntos es la siguiente:

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

Los Consejeros no ejecutivos no participan en los planes de incentivos a largo plazo ni en los sistemas de previsión social.

Para 2015, el CA ha acordado en su reunión de 25/02/2015, a propuesta de la CNR, mantener el valor del punto para el ejercicio 2015 en el mismo importe que el fijado para 2014, esto es, en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales.

De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 en un 2,5%.

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

La RF de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando porque sea competitiva respecto de la aplicada a funciones equivalentes en entidades comparables a Repsol. Adicionalmente se consideran los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización. Dicha retribución se analiza de forma periódica.

Para 2015, el CA ha acordado, en su reunión de 25/02/2015, a propuesta de la CNR, mantener la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos en los mismos importes que los establecidos a 31/12/2014, esto es, 2.500 miles de euros para el Presidente, 1.200 miles de euros para el Consejero Delegado y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General.

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

El CD y el CSG pueden percibir una RF adicional derivada de su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, multigrupo o asociadas. Por lo que respecta al Presidente, dichos importes se deducen de su retribución fija.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los Consejeros no Ejecutivos están excluidos de los sistemas de retribución variable (Ver A.3).

1) Retribución variable anual (RVA): Valora la aportación del CD y del CSG a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables.

Los objetivos, métricas y ponderaciones para la RVA 2015 del CD son: a) Objetivos relacionados la integración con Talisman (peso 30%) y métricas vinculadas a proceso de integración y nuevo Plan Estratégico 15-19; b) Objetivos operacionales (peso 50%) y métricas vinculadas al resultado neto ajustado, rating financiero, producción, utilización capacidad conversión, eficiencia Capex E&P y Programa GO; c) Objetivos de sostenibilidad (peso 10%) y métricas vinculadas al índice de frecuencia de accidentes y Plan de Sostenibilidad; y d) Objetivos de creación de valor (peso 10%) y la métrica de evolución del beneficio neto Vs empresas comparables.

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

Para el CSG, el plan considera objetivos relacionados con las áreas que se encuentran a su cargo.

Finalizado el ejercicio, la CNR realiza una evaluación considerando la información proporcionada por las D.G. de Estrategia, Control y Recursos y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos. Con el fin de garantizar que la RVA guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado. Para el CD el importe de la RVA puede variar entre 0%, si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 100% de su RF en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG la RVA puede variar entre un 0% y un 90% de su RF. Las condiciones del sistema son revisadas anualmente por la CNR atendiendo a la estrategia de Repsol, sus necesidades y situación del negocio.

2) Retribución variable plurianual (RVP): Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivos a largo plazo para el personal directivo, incluidos el CD y el CSG. Los programas son independientes entre sí pero sus principales características son iguales. Son planes estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico, directamente alineados con los intereses de los accionistas.

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

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia de los presupuestos. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho a incentivo y un máximo del 100%.

La CNR determina anualmente la ponderación de los objetivos y métricas asociados, atendiendo a la estrategia de Repsol y para determinar el incentivo a percibir la CNR considera el grado de consecución global del programa y el desempeño personal del beneficiario. Para el CD el importe de la RVP puede variar entre 0% si no alcanza un cumplimiento conjunto por encima del umbral mínimo y un 120% de su RF en caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea 100%. Para el CSG la RVP puede variar entre un 0% y un 100% de su RF.

Con respecto al CD, el CA podrá modular de manera discrecional, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, los resultados cuantitativos finales de la RVA y la RVP en atención a calidad de resultados, desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa.

3) Plan de Fidelización: Está dirigido a determinados colectivos de empleados, entre los que se encuentran el CD y el CSG. Su finalidad es fomentar el alineamiento con los intereses a largo plazo de los accionistas y la Compañía. Se instrumenta a través de un plan de compra de acciones con diversos ciclos aprobados por la Junta General el 15/04/2011, que permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que si mantienen las acciones durante 3 años, permanecen en el Grupo y se cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo 1 acción adicional por cada 3 acciones adquiridas inicialmente por ellos. Por simplicidad en la instrumentación del Plan en cuanto a la determinación de sus beneficiarios y del importe máximo a invertir en el mismo, se han tomado como referencia los programas IMP de forma que sólo pueden ser participantes del Plan de Fidelización los beneficiarios de los programas de RVP y el importe máximo a invertir es el 50% del importe bruto del incentivo plurianual que cada beneficiario perciba. Este Plan prevé una cláusula de clawback.

Está previsto que el 31/05/2015 se cumpla el periodo de consolidación del 2º Ciclo del Plan de Fidelización (2012-2015) al que se encuentran adheridos el Presidente, el CD y el CSG.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Consejeros no ejecutivos

Los Consejeros no ejecutivos no participan en ningún sistema de ahorro a largo plazo.

Consejeros Ejecutivos

Por expresa petición del Presidente, la Compañía cesó de realizar aportaciones a su sistema de previsión, para la cobertura de jubilación, desde el día 12 de marzo de 2013, extinguiendo con ello el compromiso asumido al respecto.

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión Directivos (PPD) del Grupo, en las condiciones previstas en su Reglamento. Según la formula allí prevista, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su RF.

Por su parte, el Consejero Secretario General es beneficiario de un concepto retributivo de carácter diferido, denominado "Premio de Permanencia", que tiene como finalidad recompensar su permanencia en el Grupo Repsol y se articula a través del fondo de inversión denominado "Fondo de Permanencia, FI", al que Repsol realiza aportaciones anuales por una cantidad equivalente al 20% de la RF anual del Consejero Secretario General, a cambio de 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 su titularidad. También tendrá derecho al importe acumulado del Premio de Permanencia en los supuestos de extinción del contrato con derecho a indemnización.

Igualmente, el Consejero Secretario General es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en 7 mil euros anuales.

Tanto para el caso del Consejero Delegado como para el del Consejero Secretario General estos importes son compatibles con la indemnización por extinción de la relación.

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

Explique las indemnizaciones

Consejeros Externos

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos suscritos por el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General tienen una duración indefinida sin que en ellos figure ningún plazo de preaviso por parte de Repsol y establecen una obligación de no concurrencia post contractual. Dicho pacto supone que una vez extinguido el correspondiente contrato y, durante una vigencia de un año, no podrán prestar servicios en empresas de naturaleza análoga a Repsol.

Por lo que se refiere al Presidente, las nuevas condiciones contractuales pactadas el 1 de mayo de 2014 contemplan una duración de su contrato hasta la Junta General ordinaria de 2019 y un compromiso de no competencia post-contractual de un año.

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

b) Extinción

De conformidad con el compromiso asumido por el CA en su reunión de 25 de febrero de 2014, a propuesta de la CNR, de limitar las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos a un máximo equivalente a dos anualidades de retribución, que incluye la remuneración de la cláusula de no competencia, las condiciones contractuales acordadas con el Sr. Imaz, tras su nombramiento como nuevo Consejero Delegado, recogen ya este límite.

El contrato del Consejero Secretario General fue suscrito en 2005 y responde, por tanto, a las circunstancias personales, profesionales y de mercado del tiempo en que se firmó. Fue aprobado en su momento por el CA, previo informe favorable de la CNR, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos independientes. En caso de terminación del contrato por causas imputables a Repsol, por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía, o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, tales como un cambio relevante en la titularidad del capital social de la Compañía, está prevista una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia post-contractual.

En el caso del Presidente, como consecuencia de la nueva estructura organizativa aprobada el 30 de abril de 2014, el CA acordó también en dicha fecha, a propuesta del Sr. Brufau y de la CNR, una reducción del importe de su compensación por terminación anticipada del contrato con derecho a indemnización, que de acuerdo con su contrato, suscrito en 2004, sería equivalente a tres anualidades de la retribución monetaria anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia post-contractual. Según las nuevas condiciones contractuales, a partir de la reelección del Presidente en la Junta General de Accionistas de 2015, la indemnización a recibir por extinción anticipada del contrato se limitaría al importe pendiente de su RF total pactada hasta la Junta General ordinaria de 2019, incluyéndose dentro de este importe la indemnización por el pacto de no competencia post-contractual. De esta forma, el importe irá decreciendo progresivamente de modo que, a la fecha indicada, ya no percibiría compensación alguna.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las medidas para garantizar que en la política de retributiva atiende a los resultados de la Sociedad a largo plazo de la sociedad son:

- a) La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija (RF), (ii) una retribución variable a corto plazo (RVA) y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo (IMP). Este elemento a largo plazo tiene un peso en torno al 30% de la retribución total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar o target y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico, alineando así los intereses de los participantes con la estrategia de la Compañía.
- b) Los planes de retribución variable a medio y largo plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos estratégicos.
- c) La Compañía tiene implantado un Plan de Fidelización, según se ha descrito en el apartado A.4., orientado a alinear los intereses de los participantes con los de los accionistas. Finalmente, cabe destacar que el Presidente es la persona física con mayor número de acciones de la Compañía, con un valor que representa aproximadamente el 232% de su retribución fija actual, lo que constituye la mejor muestra de su grado de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas.
- d) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 5 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

Por otro lado, la política retributiva establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, según se ha descrito en el apartado A.1; los componentes variables de la remuneración han sido fijados de forma que, de no alcanzarse sus objetivos mínimos, no darían lugar a su percepción; y no existen remuneraciones variables garantizadas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

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

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

El Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y la Norma de Ética y Conducta de los empleados de Repsol (www.repsol.com) regulan los conflictos de interés y el marco de actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter

variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

En caso de que durante el ejercicio 2015 se produzcan cambios adicionales en el actual sistema retributivo, se recogerían en la política de remuneraciones de la sociedad que el Consejo de Administración tiene previsto elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de accionistas.

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

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

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

En todo caso, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones continuarán revisando periódicamente, en el ejercicio de sus competencias, los principios de la política retributiva aplicable en la Sociedad.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable anual y plurianual y una vez finalizado el ejercicio, se determina el grado de consecución.

Para ello, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección General de Estrategia, Control y Recursos, responsable de la función de control de gestión del Grupo Repsol, que facilita información sobre los resultados auditados y de la Dirección General de Personas y Organización. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su posible impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Retribución de los consejeros por sus funciones como tales: la política se ha descrito en el apartado A.3. Para 2014, el importe total de retribución de los Consejeros por sus funciones como tales ascendió a 4.978 miles de euros.

Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

- 1) Retribución fija (RF): el CA acordó el 25/02/2014 mantener para 2014 la RF de 2013, esto es 2.368 miles de euros para el Presidente y 983 miles de euros para el Consejero Secretario General (CSG). Posteriormente, el CA acordó el 30/04/2014, a propuesta de la CNR, designar un Consejero Delegado (CD) con una RF de 1.200 miles de euros anuales.
- 2) RVA: finalizado el ejercicio, la CNR realiza una evaluación de la consecución de los objetivos previamente fijados. El apartado D.2 recoge el detalle de los objetivos establecidos para la RVA 2014 del CD. Sobre dicha base, el nivel de logro global alcanzado por el CD ha sido del 90% que implica el abono de 720 miles de euros (90% de su RF). Para el CSG, la CNR ha considerado un grado de consecución global en cuanto a los objetivos de Compañía y relacionados con su desempeño personal del 100%, lo que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su RF).
- 3) RVP: A 31/12/2014 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2011-2014. La CNR ha realizado, igualmente, una evaluación de la consecución de los objetivos fijados al inicio del programa (mediante la aplicación de una fórmula matemática en función de las escalas de logro y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente). El detalle de los objetivos, métricas y escalas de logro se incluye en el apartado D.2. Con respecto al programa IMP 2011-2014, el

incentivo a percibir por el CD y el CSG, para quienes la CNR tiene también en consideración su desempeño personal, ha sido 152 y 478 miles de euros, respectivamente (equivalente al 68,3% y 64,82% del máximo alcanzable).

4) Plan de Fidelización: el CD y el CSG se han adherido al ciclo 2014-2017, comprando 5.122 y 3.377 acciones de Repsol, respectivamente. Por otro lado, el 31/05/2014 se cumplió el periodo de consolidación del 1º Ciclo del Plan. Como consecuencia de ello, el CSG consolidó derechos a la entrega de 2.124 acciones brutas valoradas a un precio de 20,905 euros por acción lo que supone un importe equivalente de 44 miles de euros. El CD no había participado en el ciclo del Plan, por lo que no consolidó derechos de entrega de acciones adicionales.

5) Retribución en especie: los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez, seguro médico y el importe de las acciones brutas entregadas en virtud del Plan de Fidelización anterior. Se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta/retenciones ligados a determinadas retribuciones en especie. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas en 2014 asciende a 0,034 miles de euros para el CD y a 0,152 miles de euros para el CSG.

6) Sistemas de Previsión Social: los sistemas aplicados en 2014 son los mismos que se detallan en el apartado A.5. El coste incurrido por la Compañía en 2014 por las aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión de los Consejeros Ejecutivos ha ascendido a 173 miles de euros para el CD y a 202 miles de euros para el CSG.

7) Retribución fija como miembros del CA de sociedades participadas: en 2014 el importe ha ascendido a un total de 139 miles de euros para el CSG por su pertenencia al CA de Gas Natural SDG, S.A. Para el CD este importe ha ascendido a 49 miles de euros por su pertenencia al CA de Petronor, S.A.

Como se ha indicado anteriormente, el CA acordó el pasado 30/04/2014, a propuesta del Sr. Brufau y de la CNR, un nuevo organigrama del primer nivel ejecutivo, y la consecuente modificación del sistema retributivo del Presidente de forma que contempla una retribución total en metálico de 2.500 miles de euros brutos anuales, que se mantendrá durante la duración de su contrato, y de la que se deducen todas las retribuciones que perciba el Sr. Brufau en su condición de Consejero de Repsol y de sus sociedades participadas. Al mismo tiempo, y a propuesta de la CNR, el CA valoró el grado de consecución hasta dicha fecha de los objetivos fijados para su RVA en un 72% y para su RVP en un 75,56%, de forma que los importes devengados por ambos conceptos ascienden a 256 miles de euros y 453 miles de euros respectivamente. En 2014 el importe por su pertenencia al CA de Gas Natural SDG, S.A ha ascendido a un total de 197 miles de euros (que se ha deducido de su RV 2014 hasta el 30/04/2014 y de su RF desde dicha fecha).

Con respecto al Plan de Fidelización, el Sr. Brufau consolidó el 31/05/2014 derechos a la entrega de 10.660 acciones brutas derivadas de su adhesión al 1º Ciclo del Plan, valoradas a un precio de 20,905 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 223 miles de euros. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas por el Presidente en 2014 asciende a 0,648 miles de euros.

Como consecuencia de todo ello, la remuneración total devengada en 2014 por el Presidente ha sido de 3.813 miles de euros. El detalle de los objetivos, métricas y ponderaciones considerados para la RVA del Presidente para 2014 se incluye en el apartado D.2. En cuanto a Sistemas de Previsión Social, por petición del Presidente, el 12/03/2013 la Compañía dejó de realizar aportaciones a su sistema de previsión para la cobertura de jubilación, extinguiéndose el compromiso que Repsol tenía asumido al efecto y no habiéndose realizado aportaciones en 2014.

Nota: Los datos relativos al CD corresponden al periodo comprendido entre su nombramiento (30/04/14) y el 31/12/14.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 04/06/2014.
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIO FERNANDEZ PELAZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANGEL DURANDEZ ADEVA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RENE DAHAN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ISIDRO FAINE CASAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PAULINA BEATO BLANCO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 30/04/2014.
ARTUR CARULLA FONT	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Ejecutivo	Desde 30/04/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MARIO FERNANDEZ PELAZ	0	177	0	0	0	44	0	0	221	221
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
ARTUR CARULLA FONT	0	177	0	0	0	221	0	0	398	398
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.112	177	0	49	453	177	0	648	3.616	4.639
ISIDRO FAINE CASAS	0	177	0	0	0	177	0	0	354	354
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	177	0	0	0	177	0	0	354	265
PAULINA BEATO BLANCO	0	59	0	0	0	29	0	0	88	265
RENE DAHAN	0	177	0	0	0	177	0	0	354	235
ANGEL DURANDEZ ADEVA	0	177	0	0	0	88	0	0	265	265
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	177	0	0	0	177	0	0	354	442
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	0	74	0	0	0	92	0	0	166	398
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	177	0	0	0	132	0	0	309	280
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	983	177	0	885	478	177	0	152	2.852	2.509
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	800	132	0	720	152	132	0	34	1.970	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	494	0	0
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	173	0	833	0
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	202	203	2.072	1.805

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	0	139	0	0	0	0	0	0	139	159
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	197	0	0	0	0	0	0	197	266
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	0	49	0	0	0	0	0	0	49	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANGEL DURANDEZ ADEVA	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
MARIO FERNANDEZ PELAZ	221	0	0	221	0	0	0	0	221	221	0
JUAN MARÍA NIN GÉNOVA	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	354	0	0	354	0	0	0	0	354	442	0
LUIS SUAREZ DE LEZO MANTILLA	2.852	0	0	2.852	139	0	0	139	2.991	2.648	202
PAULINA BEATO BLANCO	88	0	0	88	0	0	0	0	88	265	0
JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
ISIDRO FAINE CASAS	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	3.616	0	0	3.616	197	0	0	197	3.813	4.905	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	309	0	0	309	0	0	0	0	309	280	0
ARTUR CARULLA FONT	398	0	0	398	0	0	0	0	398	398	0
MARIA ISABEL GABARRÓ MIQUEL	265	0	0	265	0	0	0	0	265	265	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0	0	354	0	0	0	0	354	265	0
PEMEX INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.	166	0	0	166	0	0	0	0	166	398	0
HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0	0	354	0	0	0	0	354	354	0
RENE DAHAN	354	0	0	354	0	0	0	0	354	235	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	1.970	0	0	1.970	49	0	0	49	2.019	0	173
TOTAL	12.450	0	0	12.450	385	0	0	385	12.835	11.825	375

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

RVA: Los objetivos, ponderaciones y métricas consideradas para la RVA 2014 del CD han sido: (a) Objetivos de alineamiento con la estrategia (peso global: 15%) y métricas vinculadas a la gestión del portafolio de negocios; (b) Objetivos operacionales (peso global: 50%) y métricas vinculadas al beneficio neto (20%), la deuda neta (ex GNF) (10%), la producción y tasa de reemplazo de reservas (12,5%) y la utilización de la capacidad de conversión (7,5%); (c) Objetivos de sostenibilidad (peso global: 20%) y métricas vinculadas al índice de frecuencia de accidentes (10%) y el Plan de Sostenibilidad (10%); y (d) Objetivos de creación de valor (peso global: 15%) y la métrica de evolución del beneficio neto Vs empresas comparables.

Respecto a los objetivos cuantitativos, la CNR ha calculado el grado de consecución de los objetivos mediante la aplicación de una fórmula matemática a las escalas de logro predeterminadas y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente en el Presupuesto Anual 2014 y el Plan de Sostenibilidad. El nivel de logro de los mismos es un 89,8%, desglosados de la siguiente forma: a) Objetivos operacionales con un porcentaje de consecución del 87,625%; b) Objetivos de sostenibilidad con un porcentaje de consecución del 110%; y c) Objetivos de creación de valor con un porcentaje de consecución del 120%.

En relación con los objetivos cualitativos relacionados con el alineamiento con la estrategia, la CNR ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2014 considerando un nivel de logro de los mismos de un 100%.

En conjunto, la CNR ha evaluado el nivel de logro alcanzado por el CD en un 89,8%, que implica el abono de 720 miles de euros (90% de su RF).

Los objetivos que se han considerado para la RVA 2014 del CSG han sido: (a) Gobierno Corporativo; (b) Relaciones Institucionales; (c) Responsabilidad Corporativa; (d) Gestión Patrimonial; y (e) Actuaciones relacionadas con la expropiación de YPF.

En relación con estos objetivos cualitativos, la CNR ha analizado los distintos hitos y actuaciones llevados a cabo durante el ejercicio 2014. El nivel de logro alcanzado por el CSG es del 100%, que implica el abono de 885 miles de euros (90% de su retribución fija).

Los objetivos, métricas y ponderaciones que se han considerado para la RVA 2014 del Presidente y que se liquidó el 30/04/2014 por acuerdo del CA, a propuesta de la CNR, han sido: a) Objetivos operativos y financieros (ponderan 50%) y métricas de: (i) Beneficio neto; (ii) Deuda neta (ex GNF); (iii) Producción y Tasa Reemplazo Reservas; (iv) Utilización capacidad conversión. b) Objetivos de creación de valor (ponderan 10%) y métrica de Evolución del Beneficio neto recurrente vs empresas comparables. c) Objetivos de sostenibilidad (ponderan 10%) y métricas de: (i) Índice de frecuencia; (ii) Plan de sostenibilidad. d) Objetivos de Estrategia y Reputación de carácter cualitativo (ponderan 30%) y métricas de: (i) Reputación Compañía; (ii) Relación con Consejo y Comisiones; (iii) Gestión del Portafolio de Negocios.

RVP: El 31/12/2014 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el IMP 2011-2014. La CNR calcula, mediante fórmula matemática, el grado de consecución de los objetivos de acuerdo a la información que le proporcionan las D.G. de Estrategia, Control y Recursos y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos respecto a las categorías de objetivos detalladas en el apartado C.1 y sobre la base de los valores objetivos definidos inicialmente el grado de cumplimiento global del programa (para el IMP 2011-2014 se han ajustado las ponderaciones de cada objetivo por el cambio de perímetro derivado de la expropiación de YPF).

El detalle de los objetivos, ponderaciones, métricas y escalas de consecución en cada categoría de objetivos es:

a) Crecimiento en Upstream con una ponderación del 43%, el grado de consecución determinado es del 35,10% y las métricas consideradas el ratio reemplazo reservas, el incremento de la producción, la tasa de éxito exploratorio, la ejecución de proyectos, el volumen de GNL comercializado y el margen de comercialización de GNL propio; b) Downstream con una ponderación del 32%, el grado de consecución determinado es del 18,86% y las métricas consideradas la PEM prevista en el plan y el coste proyecto Cartagena; la PEM prevista en el plan y el coste proyecto Bilbao; el incremento de margen Cartagena y Bilbao, el margen integrado de refino y marketing de Repsol vs sector y el resultado operativo recurrente CCS Química; c) Optimización y disciplina financiera con una ponderación del 8%, el grado de consecución determinado es del 4,60% y las métricas consideradas la relación entre flujo caja operativa y financiero frente a inversiones ex GNF y la mejora del rating crediticio; d) Creación de Valor con una ponderación del 11%, el grado de consecución determinado es del 8,62% y la métrica considerada el beneficio neto; y e) Seguridad y Medio Ambiente con una ponderación del 6%, el grado de consecución determinado es del 5,75% y las métricas consideradas el índice de frecuencia y la reducción de gases de efecto invernadero. Para el IMP 2011-2014, la CNR ha conestado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 72,92%.

Con respecto al CD y el CSG, como se ha indicado anteriormente, la CNR valora el grado de consecución de su RVP en función del nivel de consecución global de los objetivos del plan y de su desempeño personal por lo que con respecto al programa IMP 2011-2014, el incentivo a percibir por el CD ha sido equivalente al 68,30 % del máximo alcanzable lo que implica el abono de un importe equivalente a 152 miles de euros (19 % de su RF actual) y para el CSG ha sido equivalente al 64,82 % del máximo alcanzable lo que implica el abono de un importe equivalente a 478 miles de euros (48,61 % de su RF actual).

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	850.447.700	64,21%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	24.753.477	2,91%
Votos a favor	824.037.680	96,89%
Abstenciones	1.656.543	0,19%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Con respecto a las variaciones en la composición del Consejo de Administración en 2014 se hace constar lo siguiente: (i) D. Josu Jon Imaz fue nombrado Consejero de la Compañía con fecha 30 de abril de 2014; (ii) Dña. Paulina Beato presentó su renuncia al cargo de Consejera de la Compañía con fecha 30 de abril de 2014; y (iii) Pemex Internacional España, S.A. presentó su renuncia al cargo de Consejera de la Compañía con fecha 4 de junio de 2014.

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

Los derechos acumulados a 31 de diciembre de 2014 por el Consejero Secretario General, D. Luis Suárez de Lezo en materia de previsión ascienden a 2.072 miles de euros, habiéndose dotado durante el ejercicio 2014 la cantidad de 202 miles de euros.

Los derechos acumulados a 31 de diciembre de 2014 por el Consejero Delegado, D. Josu Jon Imaz en materia de previsión ascienden a 833 miles de euros, habiéndose dotado durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2014 la cantidad de 173 miles de euros.

En relación con el Presidente, D. Antonio Brufau, por acuerdo del Consejo de Administración de 27 de febrero de 2013, adoptado a petición del mismo, Repsol dejó de realizar aportaciones a su sistema de previsión, para la cobertura de jubilación, a partir del 12 de marzo de 2013, extinguiéndose el compromiso que Repsol S.A. tenía asumido a este respecto. En consecuencia, la Compañía no ha incurrido en coste alguno por este concepto en relación con el Sr. Brufau durante 2014.

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

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

Se hace constar que al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular 4/2013 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, en el cuadro de resumen de las retribuciones, el importe real total de la retribución en metálico devengada por los Consejeros en la Sociedad es de 12.444 miles de euros en lugar de 12.450 miles de euros y en consecuencia, el importe total real del ejercicio 2014 es de 12.829 miles de euros en lugar de 12.835 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

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

Sí

No