

**REGLAMENTO
DEL
COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES
DE YPF S.A.**

REGLAMENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

1. Composición

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones (el “Comité”) estará integrado por hasta cinco (5) miembros titulares y podrá designarse un (1) miembro suplente designados por el Directorio entre sus miembros titulares.

Podrá contar con la asistencia de un Secretario, que podrá ser un ejecutivo de la compañía relacionado los temas de recursos humanos y políticas de compensaciones, quien será designado por el Comité.

2. Presidente

En su primera reunión el Comité designará a su presidente entre sus miembros.

3. Alcance

El Comité tendrá injerencia en la revisión y aprobación de políticas de aplicación general en materia de Compensaciones y Beneficios, y de Gestión del Talento, a fin de asegurar la captación, desarrollo, compromiso y retención del talento humano de la compañía.

En particular, será responsable de decisiones en materia de compensaciones y designaciones sobre las posiciones de Gerente General y su primer nivel de reporte incluyendo las de Auditor Interno y Auditor de Reservas, debiendo someter las decisiones a la aprobación del Directorio y/o Asamblea de Accionistas de la Sociedad, si así fuera requerido por las normas aplicables.

4. Facultades

El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

- (a) Aprobar las políticas de compensaciones y beneficios, y de gestión de talento, aplicables a toda la compañía.
- (b) Validar las estructuras organizativas de primer nivel que reporten al Presidente y Gerente General para su posterior aprobación en el Directorio.
- (c) Evaluar candidatos internos y/o externos para las posiciones mencionadas en el punto 3. del presente, y proponer el nombramiento del candidato seleccionado para la aprobación del Directorio.

- (d) Aprobar las condiciones de contratación, y los acuerdos de retiro o desvinculación del personal mencionado en el punto 3. del presente.
- (e) Revisar anualmente la equidad interna y la competitividad externa de la compensación total de las posiciones mencionadas en el punto 3. del presente.
- (f) Aprobar las propuestas que eleve el Presidente del Directorio respecto del Gerente General sobre su esquema de compensación: ajuste salarial, determinación del bono de corto plazo a pagar, y asignación de bono de largo plazo, entre otros.
- (g) Aprobar la propuesta de objetivos anuales del Gerente General, y los niveles de cumplimiento reales, base para la determinación de su bono anual.
- (h) Revisar anualmente los planes de sucesión para las posiciones mencionadas en el punto 3. del presente, como también el mapa de talento y los planes de movilidad de las personas en posiciones de nivel ejecutivo.
- (i) Validar planes extraordinarios de re-estructuración que impacten en el nivel ejecutivo.
- (j) Proponer para la aprobación del Directorio, los montos de honorarios, mecanismos de actualización y vigencia de los mismos para el Presidente del Directorio, Directores y Síndicos.
- (k) Efectuar los análisis y estudios que le encomiende el Directorio con relación a las cuestiones inherentes definidas en el punto 3. del presente.
- (l) El Comité podrá negociar con quien resulte designado Presidente del Directorio una Carta de Condiciones que prevea el pago de los honorarios correspondientes a esa función hasta que expire el mandato como Director otorgado por la Asamblea Ordinaria de Accionistas que corresponda, para el caso que renuncie al cargo en forma anticipada por razones ajenas a su voluntad y no esté fundada en causales previstas por la ley o el Estatuto de la Sociedad. El pago de honorarios aquí previsto no será de aplicación si el Presidente mantuviera funciones de Director o de personal Ejecutivo en la Sociedad. La Carta de Condiciones negociada por el Comité deberá respetar el marco legal aplicable a la Sociedad en materia de honorarios del Directorio y será elevada al Directorio para su aprobación.
- (m) Contar con el asesoramiento externo de personas físicas y/o jurídicas reconocidas por su idoneidad y experiencia en temas de recursos humanos, y contratar sus servicios por cuenta de la Sociedad, para el cumplimiento de sus funciones, dentro del presupuesto que a tal efecto tenga aprobado.

5. Reuniones, quórum y mayorías

5.1 El Comité se reunirá con una frecuencia no menor a cuatro (4) veces por año y toda vez que fuera necesario a iniciativa de cualquiera de sus miembros. Para sus reuniones no se requerirá la fijación previa de un orden del día.

5.2. El Comité sesionará válidamente con la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros.

5.3. Sus decisiones se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes, teniendo su presidente doble voto en caso de empate.

5.4. En caso de imposibilidad por parte de alguno de sus miembros de asistir a una reunión podrá autorizar a otro miembro del Comité a hacerlo en su nombre, siempre que existiera quórum. Los integrantes del Comité deberán abstenerse de participar en la deliberación y votar en aquellos temas en los que tuvieran interés personal aunque podrán concurrir a constituir quórum.

5.5. Serán válidas las reuniones mantenidas por conferencia telefónica, videoconferencia o medios similares que permitan la interacción y/o intercomunicación entre sus miembros, en cuyo caso los miembros que participen a distancia delegarán la firma del acta respectiva en alguno de los miembros presentes.

6. Reportes.

El Comité emitirá un reporte anual sobre su actuación al Directorio.

Con relación a las remuneraciones y condiciones contractuales que apruebe y, a fin de garantizar la confidencialidad de dicha información y el control interno, el reporte anual contendrá:

a. Una certificación contable emitida por un auditor externo independiente, de la que resulte que las compensaciones aprobadas por el Comité respecto de los miembros del Directorio, no superan las previstas a tal efecto por la Asamblea y/o el Directorio según el caso.

b.- Dos (2) informes de consultores externos independientes y reconocidos en el mercado con relación al relevamiento de compensaciones de Directores, Gerente General y Gerentes de primera línea, según el caso, de los que resulten que son acordes a las retribuciones y compensaciones vigentes en el mercado para puestos y funciones análogas.

7. Vigencia y cesación

7.1 Los miembros del Comité permanecerán en sus cargos mientras sean directores titulares de la compañía.

7.2 Los miembros del Comité podrán ser removidos con o sin causa por parte del directorio en cualquier momento.

7.3 Cuando por cualquier causa, incluyendo fallecimiento, inhabilitación, incapacidad, ausencia definitiva o temporaria, renuncia o remoción, cualquier miembro del Comité cesara en sus funciones como tal, será reemplazado por el miembro del Comité suplente.

7.4 La cesación de cualquier miembro del Comité como director de la Compañía por cualquier causa, implicará automáticamente su cesación como miembro del Comité.
