

Informe de Responsabilidad Corporativa 2011



Sumario

Entrevista al Presidente Ejecutivo	4
Resumen de nuestro desempeño 2011	6
Indicadores 2011	6
Grado de avance de los objetivos 2011	9
Repsol y la Responsabilidad Corporativa	14
Gobierno corporativo	14
Organización y actividades	17
El valor económico generado y distribuido	20
La identificación y gestión de los riesgos	20
El Modelo de Responsabilidad Corporativa	23
La relación con accionistas e inversores	25
Reconocimientos externos	26
La gestión de los intangibles	27
Nuestros Retos	28
Comprometidos con la seguridad	28
Mejora de la accidentabilidad	28
Investigación de incidentes	30
Nuestra estrategia	32
Sistema de gestión de seguridad	32
Seguridad de los procesos	33
Seguridad en plataformas offshore	34
Seguridad en el transporte	36
Cultura de la seguridad	38
Impulsar una estrategia baja en carbono	41
Nueva estrategia de carbono 2011-2020	43
Mercados de carbono	44
Reducción de la intensidad de carbono en nuestra cadena de valor	45
Iniciativas en energías no fósiles	48
Nuestro objetivo de reducción de emisiones	50
Nuestros resultados	52
Minimizar los impactos ambientales	58
Gestión ambiental	59
Emisiones a la atmósfera	63
Gestión del agua	64
Gestión de residuos	68
Prevención de derrames	70
Protección de la biodiversidad	74
Comportamiento ético y lucha contra la corrupción	77
La Norma de Ética y Conducta	77
Lucha contra la corrupción	80
Sociedades en paraísos fiscales	81
Transparencia financiera	82
Actividades de lobby	84
Respetar los derechos humanos	86
Implementando los Principios Rectores	86
Asuntos prioritarios	88
Nuestras relaciones	94
Las personas de Repsol	94
El empleo en Repsol	94

La relación con las personas que trabajan en Repsol	98
Atracción y retención del talento	102
Diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación	111
Salud laboral.....	115
Las comunidades locales	119
Nuestra actividad y su impacto en las comunidades	119
El proceso de relación e integración de expectativas	120
Comunidades indígenas.....	123
Nuestra inversión en la comunidad	131
Los socios, proveedores y contratistas	138
La relación con nuestros socios	138
Gestión responsable de contratistas y proveedores	140
Compras y contrataciones locales	146
Los clientes	151
Nuestras actividades comerciales	151
Satisfacción del cliente	151
Salud y seguridad del cliente.....	153
Fomento del consumo responsable	153
Publicidad responsable	154
Sobre este informe	155
Índice GRI	¡Error! Marcador no definido.
Carta de verificación	158

Entrevista al Presidente Ejecutivo

¿La agenda de la sostenibilidad es menos prioritaria hoy?

La sostenibilidad es un objetivo irrenunciable. Es cierto que hay una enorme presión para resolver las cuestiones acuciantes y que esto puede distraer la atención de la agenda de la sostenibilidad. No obstante, está por ver que nuestro planeta tenga suficientes materias primas y recursos naturales para abastecer las nuevas clases medias, y suficiente capacidad de asimilación de los impactos ambientales asociados. Nuestra capacidad para hacer viable a largo plazo el bienestar y las demandas de desarrollo de la humanidad depende de que gestionemos de un modo sostenible los recursos, particularmente el agua, la energía y el territorio. Salir de la crisis con más de lo mismo sería una victoria pírrica; estaríamos más lejos de resolver problemas de mayor magnitud. Hay que aprovechar la situación y proponer cambios importantes en el paradigma de crecimiento, con un foco muy claro en la frugalidad en el uso de los recursos.

¿Es la demanda creciente de energía el problema?

El modelo de desarrollo de los países industrializados se ha basado en el acceso a los recursos naturales a costes muy eficientes. El crecimiento demográfico y los cambios en los patrones de consumo que supone el proceso imparable de concentración urbana de las poblaciones nos están abocando al umbral de un nuevo modelo energético global, que necesariamente debe ser más eficiente. Sus principales variables son la demanda creciente, la necesidad del acceso universal a la energía y la compatibilidad con la estabilidad climática del planeta. Teniendo presentes esas variables, es imprescindible disminuir las necesidades de energía del crecimiento económico, reduciendo la intensidad y aumentando la eficiencia energética, y descarbonizar el uso de fuentes de energía primaria utilizando recursos energéticos con menor contenido en carbono.

¿Qué consecuencias tiene la inacción?

Si no cambiamos los patrones de producción y consumo, habrá consecuencias económicas, sociales y medioambientales. Un aumento de un 10% de precio en el barril de crudo supone un 0,25% menos de crecimiento económico global. Pues bien, el petróleo ha incrementado su precio un 400% desde el año 2000, en sintonía con otras materias primas, y no hay indicios de que la tendencia vaya a caer. Desafortunadamente esto significa que los países que más necesitan crecer son los que lo van a tener más difícil. Las consecuencias sociales son las que ejemplifica la primavera árabe, un grito de libertad, sí, pero precedido de una gran crisis alimentaria, y la persistencia de la pobreza extrema en el mundo por mucho más tiempo. La ONU descuenta que continuaremos lamentando la pérdida de un millón y medio de niños cada año por la falta de infraestructuras sanitarias y de agua potable. Esta es una situación real que convive con nuestro modelo de desarrollo basado en el uso intensivo de recursos. En cuanto al medio ambiente, el estrés de la demanda podrá poner en serio riesgo los planes para embridar el cambio climático, lo que puede tener consecuencias difíciles de predecir.

¿Hay por delante cambios inesperados?

Por supuesto. El cambio en sí es el nuevo escenario. Para adaptarnos, primero hay que admitir que el modo habitual de hacer las cosas ya no nos sirve. Tenemos que transformarnos para hacerlas de otro modo. En la innovación está la clave para resolver la encrucijada de la huella ambiental del desarrollo. Hay que apostar por conceptos como el de la innovación frugal, que busca mantener y extender los niveles de bienestar con el menor uso posible de recursos naturales. Los cambios realmente transformadores vendrán de gente creativa, sin miedo a arriesgar, gente que comprenda el valor de la diversidad, de la multiculturalidad, de la flexibilidad. Las empresas debemos ser diligentes en buscar y cultivar este talento. Debemos también basar el progreso en la cooperación tanto como en la competencia, y merecer la confianza social perdida abriéndonos al escrutinio público, apostando por la transparencia e involucrándonos en el respeto de los derechos humanos y en la lucha contra la corrupción.

En cuanto al desempeño de Repsol en sostenibilidad en 2011, ¿qué destacaría?

Actualmente somos la empresa de petróleo y gas más sostenible del mundo, de acuerdo con el índice de sostenibilidad de Dow Jones y, sin caer en la autocomplacencia, este Informe Anual está repleto de datos que apuntan a la consolidación de la tendencia positiva en nuestra contribución al desarrollo sostenible. Hemos creado comités nacionales de Responsabilidad Corporativa en España, Bolivia, Ecuador y Perú, que se van a ocupar de coordinar e impulsar todos los aspectos que tienen que ver con el desarrollo sostenible en estos cuatro países. En cuanto a seguridad, seguimos mejorando notablemente, con un índice de frecuencia de accidentes con baja integrado 20% inferior al del año anterior. En 2011 hemos instaurado la evaluación de impactos para todos los proyectos, lo que responde a nuestra filosofía de operar con enfoque preventivo sobre los impactos potenciales de nuestras actividades. Por otra parte, en una época en la que valoramos tanto un puesto de trabajo, el número de personas que trabajan en Repsol ha aumentado, y el porcentaje de mujeres sigue mejorando, también en el segmento de directivos. Por último, es de agradecer que, en 2011, el índice de satisfacción de nuestros clientes haya mejorado en todos los países y en todos los negocios.

Resumen de nuestro desempeño 2011

Indicadores 2011

Económicos	2009	2010	2011
Pago por inversiones (millones de euros)	9.003	5.106	6.255
Inversiones en I+D (millones de euros)	75	71	82
Impuestos pagados (millones de euros) ¹	13.890	16.168	16.387
Beneficio neto (millones de euros) ²	1.559	4.693	2.193
Ayudas financieras recibidas de gobiernos (millones de euros):			
- Subvenciones de capital netas	124	110	118
- Subvenciones de explotación	192	227	72
Ambientales	2009	2010	2011
Consumo energético total (10 ⁶ GJ)	312,78	298,65	291,12
Emisiones directas CO ₂ equivalente (millones de toneladas) ^{3, 4}	24,08	23,34	23,13 ⁵
Distribución de biocombustible (kilotoneladas) ⁶	660	1.449	1.770
Principales emisiones a la atmósfera – SO ₂ (toneladas) ⁴	72.167	63.042	56.613
Principales emisiones a la atmósfera – NOx (toneladas) ⁵	89.099	90.124	79.069
Principales emisiones a la atmósfera – COVNM (toneladas) ^{4,7}	37.191	37.130	33.265

¹ Este importe incluye los impuestos pagados, tanto soportados como recaudados, por el Grupo Repsol YPF excluyendo Gas Natural Fenosa.

² En 2010 se incluyó la plusvalía registrada como consecuencia del acuerdo alcanzado con Sinopec en Brasil (2.847 M€)

³ Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero, se han ajustado las emisiones de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera para la notificación de gases de efecto invernadero (API/PIECA/OGP). A finales de 2010 se enajenaron las actividades de exploración y producción de Bermeo en España, por lo que los inventarios de 2011 y de años anteriores se han ajustado eliminando las emisiones procedentes de las instalaciones vendidas.

⁴ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁵ El dato del año 2011 incluye las emisiones de N₂O verificadas según la norma ISO 14064

⁶ Se incluyen las cantidades distribuidas de biodiesel, bioetanol e hidrobiodiesel

⁷ Para las emisiones derivadas de fugitivas y gas venteado, se incluyen únicamente aquellas que hayan sido obtenidas a partir de mediciones directas o por balance de masas

Contaminantes vertidos – Hidrocarburos (toneladas) ⁸	230	193	167
Cantidad derramada de hidrocarburo que afecta al medio (toneladas) ⁹	994	923	1.391
Número de derrames de hidrocarburo superiores a un barril que afectan al medio ¹⁰	1.328	1.618	1.670
Residuos peligrosos gestionados ¹¹	218.738	403.882	507.776
Inversiones ambientales (millones de euros) ¹²	246	137	622
Agua captada externa (miles de toneladas)	115.266	115.805	116.220

Sociales	2009	2010	2011
Personas de Repsol (número)	33.633	36.323	39.622
Índice de frecuencia de accidentes de personal propio y contratista ¹³	1,4	1,2	0,9
Formación en seguridad y salud laboral (horas)	234.460	186.982	193.760
Número de muertes	9	5	4
Personas cubiertas por convenio (porcentaje)	62	62	58
Mujeres en plantilla (porcentaje)	26	27	27
Mujeres en puestos directivos (porcentaje)	11	11	12
Mujeres en el Consejo de Administración (número)	2	2	2
Tasa de rotación total (porcentaje) ¹⁴	7	8	7
Inversión en formación (millones de euros)	13,02	14,24	21,03

⁸ Los datos 2009 y 2010 han sido modificados debido a mejora de la metodología de cálculo en las operaciones de exploración y producción en Trinidad y Tobago

⁹ Se reportan los derrames superiores a un barril que afectan al medio, incluyendo los derivados de actos externos a la compañía, que en 2011 ascendieron a 644 toneladas.

¹⁰ Se reportan los derrames superiores a un barril que afectan al medio, incluyendo los derivados de actos externos a la compañía, que en 2011 ascendieron a 58.

¹¹ Residuos peligrosos gestionados, los cuales incluyen los derivados del tratamiento de suelos contaminados.

¹² Se incluyen las inversiones destinadas a la mejora de la calidad ambiental de los productos.

¹³ Número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

¹⁴ Total de bajas de la compañía/ plantilla total a 31 de diciembre de cada año.

Formación por empleado (horas)	30,31	34	39
Personas de Repsol que reciben evaluación de desempeño (porcentaje)	39	44	51
Personas con capacidades diferentes (número)	544	599	527
Personas en plantilla con teletrabajo (número)	516	691	818
Incidentes por discriminación (número)	0	4	1
Inversión social voluntaria (millones de euros)	30,25	29,93	29,36
Compras locales / compras totales (porcentaje)	85,17	85,41	88,95
Evaluaciones de desempeño a contratistas y proveedores (número)	1.306	1.456	1.896
Auditorías a contratistas y proveedores (número)	967	798	821
Gastos en seguridad privada y pública (millones de dólares)	43,1	67,3	86,9
Litigios por prácticas restrictivas de la competencia (Número de casos iniciados) ¹⁵	0	0	0
Comunicaciones relacionadas con la Norma de Ética y Conducta (número) ¹⁶	26	131	212
Despidos relacionados con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta (número)	38	25	81
Reclamaciones de clientes (número) ¹⁷	93.238	625.226	519.108

¹⁵ No se incluye información correspondiente a YPF.

¹⁶ El dato de 2009 incluye las comunicaciones recibidas por la Comisión de Ética. Los datos de 2010 y 2011 incluyen las comunicaciones relacionadas con la Norma de Ética y Conducta recibidas a través de diversos canales, incluido el canal de comunicación con la Comisión de Ética

¹⁷ Los datos de 2009 no incluyen las reclamaciones de Chile y Perú.

Grado de avance de los objetivos 2011

Objetivos 2011	Grado de avance ¹⁸
Reforzar el conocimiento de la Norma de Ética y Conducta	Durante 2011 se ha trabajado en la definición de los contenidos de un curso on-line sobre la Norma de Ética y Conducta (NEC), que estará finalizado en 2012. El curso incluirá al término una evaluación de conocimiento de las facetas de la NEC tratadas en el mismo.
Promover internamente la comunicación a la Comisión de Ética de posibles comportamientos contrarios a nuestra Norma de Ética y Conducta	Se realizó un plan de comunicación con el objeto de recordar y difundir una vez más, entre todos los empleados, los contenidos de la Norma de Ética y Conducta y las funciones de la Comisión de Ética, para ello se realizaron dos comunicaciones específicas: <ul style="list-style-type: none"> - Publicación de una nota interna a través de la intranet corporativa relativa a los comportamientos clave recogidos en la Norma de Ética y Conducta. - Divulgación, a través de la intranet corporativa, de las funciones de la Comisión de Ética en relación con la consulta e investigación de comportamientos presuntamente contrarios a la Norma de Ética y Conducta.
Aumentar nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro-derechos humanos	Se ha desarrollado un curso de formación on-line sobre derechos humanos que estará disponible para todos los empleados en 2012. El curso tendrá una duración estimada de 40 minutos.
Actualizar nuestra normativa de Exploración y Producción en lo que se refiere a los derechos humanos	Se ha aprobado la Norma corporativa relativa a la Evaluación de Impactos Ambiental, Social y de Salud (ESHIA) y el área de Upstream la ha contrastado con toda su normativa, especialmente con la identificación de riesgos (HAZID).
Modificar procesos de Exploración y Producción para que los derechos humanos queden más integrados en nuestra operativa de negocio	Como consecuencia de la aprobación de la Norma corporativa relativa a la Evaluación de Impactos Ambiental, Social y de Salud (ESHIA) en noviembre de 2011, Upstream ha extendido la realización de esta acción a 2012 en la que revisará el sistema de Gestión Integrada de Proyectos para incluir los aspectos que no están actualmente recogidos.
Revalidar el conocimiento de la opinión y expectativas que los empleados tienen de la compañía	El 26 de abril se lanzó una nueva edición de la encuesta de clima laboral a los empleados de Repsol que contó con una participación del 82% de la plantilla encuestada (plantilla fija sin YPF). Los resultados de la encuesta ha revelado que el reconocimiento, los recursos para realizar el trabajo, la motivación y movilidad han sido los aspectos peor valorados. En contraposición los mejor valorados han sido la diversidad, la atracción de Repsol como empleador y el proyecto de empresa.
Dar una respuesta más local, integrada y multidisciplinar a las expectativas sociales y ambientales de nuestro entorno	En los meses de junio y julio se constituyeron los Comités nacionales de Responsabilidad Corporativa en Bolivia, Perú y Ecuador. En el mes de diciembre se constituyó el de España. Una de las primeras iniciativas que se han puesto en marcha en los cuatro Comités ha sido la propuesta de acciones para elaborar los planes de sostenibilidad de país que se lanzarán durante el primer trimestre de 2012. Con esta iniciativa pretendemos dar una respuesta más local, integrada y multidisciplinar a las expectativas éticas, sociales y ambientales de nuestro entorno.
Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros	Se ha realizado varias actividades encaminadas a fomentar la responsabilidad social en nuestra cadena de valor,

¹⁸ Se informa de los objetivos del plan de sostenibilidad con fecha de cierre diciembre 2011. Para más información sobre el grado de avance de cada objetivo en responsabilidadcorporativa.repsol.com

subcontratistas	<p>destacando las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualización de los procesos de calificación a proveedores que incorporan como requisito la aplicación de criterios de responsabilidad corporativa a sus propios proveedores y contratistas. - Definición de nuevas cláusulas a incorporar en las condiciones generales de compras y contrataciones, relativas al cumplimiento de la normativa de Repsol, en materia de ética y derechos humanos. - Realización de siete auditorías de ética y derechos humanos a dos proveedores directos de España y cinco de Perú. Adicionalmente, se realizaron tres auditorías a subcontratistas de nuestros proveedores, una en Marruecos y dos en China. Para esto, contamos con los servicios de una empresa externa con experiencia reconocida en la realización de este tipo de auditorías. A raíz de las auditorías sociales se han definido una serie de mejoras a implantar por el proveedor y/o sus contratistas.
Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros socios	<p>La relación con socios que se establece mediante un acuerdo denominado <i>Joint Venture Agreement</i> (JOA) ha sido revisado en 2011 incorporando en él los aspectos éticos y ambientales. Durante 2012 se va a seguir trabajando en mejorar este acuerdo incorporando aspectos de derechos humanos.</p>
Promover la inversión socialmente responsable	<p>Todos los fondos de pensiones del grupo tienen como requisito imprescindible cumplir con criterios de Inversión Socialmente Responsable (ISR) en las decisiones de inversión. En 2011 se ha reforzado este criterio con las actuales gestoras.</p>
Tener en cuenta las minorías sociales y los colectivos con necesidades especiales en nuestra comunicación corporativa	<p>Repsol, en su compromiso con la sociedad y con el objeto de facilitar el acceso a repsol.com de todas las personas, independientemente de sus condiciones de entorno y tecnológicas (ruido, mala iluminación, navegadores antiguos, conexiones lentas, nuevos dispositivos), o físicas (deficiencias visuales, auditivas, motrices, neurológicas y cognitivas, de lenguaje o relacionadas con el envejecimiento) ha realizado las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar criterios de accesibilidad y semántica web para adaptar todas las secciones de repsol.com al nivel AA de las directrices de accesibilidad para el contenido web, que son las que explican cómo hacer el contenido accesible para las personas con capacidades diferentes. - Orientar todos los nuevos desarrollos a los estándares de accesibilidad para intentar llegar a todos los públicos. <p>Cabe destacar el reconocimiento recibido en 2011 en materia de accesibilidad otorgado por "Reporta 2011" tras su estudio de cómo informan a sus partes interesadas las 113 empresas cotizadas en el Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM) y del Ibex 35. El informe señala a Repsol como referente en accesibilidad, dándole el segundo puesto.</p>

Objetivos 2011	Grado de avance
Fomentar la cultura de seguridad	<p>En 2011 se impartieron 193.760 horas (con un índice de extensión¹⁹ de 35 % aproximadamente) de formación en seguridad y salud laboral a personal propio y alrededor de 532.702 horas a personal contratista.</p> <p>Los principales programas formativos desarrollados de forma uniforme para todos los negocios de la compañía durante 2011 han correspondido a la investigación de incidentes, a los análisis de riesgos de seguridad y medio ambiente y a la conducción defensiva.</p> <p>Adicionalmente se ha continuado con la realización de campañas de formación y sensibilización sobre las 7 Reglas Básicas de Seguridad en todas las unidades.</p>
Actualizar nuestro sistema de gestión de riesgos de seguridad y medio ambiente	<p>En 2011 se han desarrollado estudios de riesgos en todos los negocios para implantar la Norma de Gestión del Riesgo de Seguridad y Medio Ambiente, aprobada en 2010, en los centros industriales afectados por dicha Norma.</p> <p>Adicionalmente, se ha trabajado en reforzar la formación para la correcta aplicación de esta Norma.</p>
Avanzar en el control de emergencias	<p>Una vez revisados en 2010 los procesos de gestión de emergencias de la compañía, en 2011 se definió el proceso de gestión de emergencias a nivel corporativo.</p> <p>También se han definido los criterios de gestión de emergencias para su aplicación en nuestras instalaciones, habiéndose iniciado la adaptación de estos criterios en las instalaciones de la compañía.</p>
Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad	<p>Se han realizado los programas de recertificación del sistema de gestión de seguridad, según la norma internacional OHSAS 18001 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", en los centros ya certificados.</p> <p>Adicionalmente, a lo largo de 2011, se han certificado 13 nuevas instalaciones: 10 estaciones de servicio y tres plantas de GLP de acuerdo a este estándar.</p>
Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes	<p>Se realizaron cursos de formación para la implantación de la normativa de investigación de incidentes de seguridad y medioambiente y para el uso de la herramienta informática que lo soporta HGI (Herramienta Gráfica de Investigación)</p> <p>Adicionalmente, se está haciendo un seguimiento de indicadores sobre investigación de incidentes y acciones de mejora que forman parte de los objetivos de seguridad y medio ambiente de la compañía.</p>
Mejorar la seguridad de procesos de la compañía	<p>En 2011 se ha continuado mejorando en la seguridad de procesos de la compañía definiendo indicadores preventivos de acuerdo a las mejores prácticas del sector, una vez se incorporaron en 2010 al cuadro de mando de indicadores de seguridad y medio ambiente los indicadores de accidentabilidad industrial establecidos por los principales estándares internacionales para nuestro sector.</p> <p>En este sentido, somos miembros del <i>European Process Safety Centre</i> (EPSC), principal organismo europeo centrado en esta materia, donde participamos en el grupo de trabajo de indicadores de seguridad de procesos que nos permite conocer y adoptar las mejores prácticas de la industria.</p>
Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero	<p>Durante 2011 se ha producido una reducción de 622.300 toneladas de CO₂ equivalente mediante acciones concretas de ahorro energético. La disminución acumulada como consecuencia de todas las acciones desplegadas entre 2006-2011 asciende a 2,2 millones toneladas de CO₂ equivalente</p>

¹⁹ Porcentaje de personas que han realizado actividades de formación en función de la plantilla máxima.

	<p>(más de un 85% del objetivo estratégico).</p> <p>Por otro lado, se ha continuado con las verificaciones ya realizadas en años anteriores en instalaciones de la compañía y este año se han sumado los siguientes centros operativos: Margarita en Bolivia, Bloque 16 en Ecuador y Barrancas en Argentina.</p> <p>Cabe destacar que en septiembre 2011 se obtuvo la certificación del Sistema de Gestión Energética de la Refinería de La Coruña según la norma internacional ISO 50001.</p>
Investigar, desarrollar, producir y comercializar biocombustibles más sostenibles.	<p>Durante el año 2011, se ha continuado en el proyecto KUOSOL, avanzando en la plantación de los terrenos y trabajos inherentes a la fase en que se encuentra el proyecto. Con nuestra participada AlgaEnergy, se puso en marcha la denominada Plataforma Tecnológica de Experimentación con Microalgas (PTeM) en la terminal 4 del aeropuerto de Madrid-Barajas, proyecto que investiga la captura del CO2 proveniente de las instalaciones aeroportuarias para su aplicación como uno de los nutrientes que utilizan las microalgas para su conversión en biodiesel.</p> <p>Destacan también los trabajos realizados en el sector de aviación, que permitieron que Iberia y Repsol llevaran a cabo el primer vuelo español propulsado por biocombustible.</p> <p>Cabe destacar que a nivel mundial Repsol ha distribuido 1.770.000 toneladas de biocombustibles en 2011.</p>
Avanzar en la investigación y desarrollar nuevos vectores energéticos para el transporte.	<p>En 2011, IBIL, la empresa participada al 50% por Repsol Nuevas Energías y el EVE (Ente Vasco de la Energía) se ha convertido en el mayor gestor de recarga de vehículos eléctricos de España. Ha gestionado la instalación de un total de 109 postes, que permiten la recarga de vehículos eléctricos con todas las garantías de seguridad y fiabilidad, monitorizados en todo momento desde el nuevo centro de control ubicado en Barakaldo (Vizcaya, España).</p> <p>Durante el año 2011, se ha creado IBILEK, un servicio de alquiler de vehículos eléctricos por horas.</p>
Estudiar oportunidades en generación eléctrica renovable.	<p>Se continúan los trabajos de la promoción de proyectos de generación renovable a través de nuestra filial Orisol, en países como España, Italia, Rumania y Estados Unidos entre otros. Destaca la puesta en operación en Sierra de Arcas (Andalucía) y la adjudicación de 9 y 51 MW de los concursos de Aragón y Andalucía respectivamente.</p> <p>En junio 2011 Repsol adquirió el 100% de la empresa británica Sea Energy Renewables, empresa de promoción y desarrollo de parques eólicos offshore con base en Escocia que permitirá el desarrollo de 1,190 MW netos de eólica offshore.</p>
Optimizar nuestra gestión del agua	<p>Se han llevado a cabo programas de mejora de la gestión de agua en diversos centros de las actividades de refino (Petronor, A Coruña, Cartagena, Tarragona y Puertollano en España; Luján de Cuyo en Argentina; La Pampilla en Perú) y química (Tarragona, Puertollano, Polidux, General Química y Dynasol en España). Las acciones identificadas se refieren principalmente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimización de consumos ▪ Minimización de vertidos ▪ Mejoras en la calidad de agua ▪ Soluciones de problemas operativos <p>Cabe destacar que durante 2011 se han llevado a cabo una serie de estudios piloto en tres instalaciones de la compañía (refinería y petroquímica de Puertollano en España y en las operaciones de exploración y producción en el bloque 16 en Ecuador) para identificar oportunidades de optimización del</p>

	uso del agua y de mejora de la calidad de los vertidos.
Mejorar la gestión de los residuos	Se han llevado a cabo programas de minimización y acciones de mejora de gestión de residuos en diversos centros/instalaciones de la compañía.
Reforzar el control sobre los derrames	Durante 2011 se han realizado actuaciones para revisar los planes de contingencia actuales y analizar la adecuación a la Norma Gestión de Derrames Marinos y Fluviales, aprobada en julio de 2010, definiendo una propuesta en distintas instalaciones de la compañía en Portugal (Terminales puerto en Banática, Matosinhos y Leixoes) y en Perú (Puerto Callao y La Pampilla).
Minimizar los impactos en la biodiversidad	Continuación de los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) desarrollados en el bloques 57 en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador, en el bloque Volcán Auca Mahuida y Llancanelo en Argentina y en el bloque TSP en Trinidad y Tobago.
Evaluar los impactos ambientales, sociales y sobre la salud de nuestros proyectos	Aprobación de la Norma corporativa "Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud" (ESHIA) a finales de noviembre de 2011.
Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión del medio ambiente	Se han realizado los programas de recertificación del sistema de gestión de medio ambiente, según la norma internacional ISO 14001 en los centros ya certificados. Adicionalmente, durante 2011, se han certificado 18 nuevas instalaciones: tres plantas de GLP, 10 estaciones de servicio, cuatro instalaciones de marina y pesca y una filial de comercialización de acuerdo a este estándar.

Repsol y la Responsabilidad Corporativa

Nuestro Consejo de Administración cuenta con dos Consejeras. Se ha aprobado la Norma de Función de la Responsabilidad Corporativa y se han creado Comités nacionales de Responsabilidad Corporativa en cuatro países: España, Bolivia, Ecuador y Perú. Alcanzamos por primera vez el liderazgo en el Dow Jones Sustainability Index del sector.

Gobierno corporativo

El máximo órgano de gobierno de la compañía en materia de responsabilidad corporativa es el Consejo de Administración, compuesto por 15 miembros, de los cuales dos son Consejeros Ejecutivos, cinco son Consejeros Externos Dominicales y ocho son Consejeros Externos Independientes.

Cuenta con dos Consejeras Independientes, una es Dña. Paulina Beato Blanco que es miembro de la Comisión de Auditoría y Control y la otra es Dña. María Isabel Gabarró Miquel que es miembro de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A 31 de diciembre de 2011, el Consejo de Administración está compuesto por:

NOMBRE	CARGO	CONDICIÓN	ÚLTIMO NOMBRAMIENTO	EXPIRACIÓN PLAZO
D. Antonio Brufau Niubó	Presidente	Ejecutivo	15/04/2011	15/04/2015
D. Juan Abelló Gallo	Vicepresidente	Dominical ²⁰	15/04/2011	15/04/2015
D. Isidre Fainé Casas	Vicepresidente	Dominical ²¹	14/05/2008	14/05/2012
Dña. Paulina Beato Blanco	Vocal	Independiente	30/04/2010	30/04/2014
Pemex Internacional España, S.A., representada por D. José Manuel Carrera Panizzo	Vocal	Dominical ²²	30/04/2010	30/04/2014
D. Artur Carulla Font	Vocal	Independiente	30/04/2010	30/04/2014
D. Luis Carlos Croissier Batista	Vocal	Independiente	15/04/2011	15/04/2015
D. Ángel Durández Adeva	Vocal	Independiente	15/04/2011	15/04/2015
D. Javier Echenique Landiribar	Vocal	Independiente	30/04/2010	30/04/2014
D. Mario Fernández Pelaz	Vocal	Independiente	15/04/2011	15/04/2015
Dña. María Isabel Gabarró Miquel	Vocal	Independiente	14/05/2009	14/05/2013
D. José Manuel Loureda Mantiñán	Vocal	Dominical ²⁰	15/04/2011	15/04/2015

²⁰ Consejero Externo Dominical nombrado a propuesta de Sacyr Vallehermoso, S.A.

²¹ Consejero Externo Dominical nombrado a propuesta de CaixaBank, S.A.

²² Consejero Externo Dominical nombrado a propuesta de Petróleos Mexicanos

D. Juan María Nin Génova	Vocal	Dominical ²¹	14/05/2008	14/05/2012
D. Henri Philippe Reichstul	Vocal	Independiente	30/04/2010	30/04/2014
D. Luis Suárez de Lezo Mantilla	Secretario	Ejecutivo	14/05/2009	14/05/2013

Con la intención de reforzar y mejorar la actual estructura, el Consejo de Administración, con el informe previo favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el pasado 23 de febrero de 2011, una modificación de su Reglamento con la finalidad, entre otras, de incorporar al sistema de gobierno corporativo de la compañía la figura del Consejero Independiente Coordinador (“*Lead Independent Director*”) cuando, como es el caso, el Presidente del Consejo asuma también la función de primer ejecutivo.

Dicho Consejero, cuya inclusión en los estatutos sociales de la compañía se aprobó en la Junta General celebrada el 15 de abril de 2011, tiene, entre otras, las siguientes facultades:

- Solicitar del Presidente del Consejo de Administración la convocatoria de este órgano cuando lo estime conveniente, así como la inclusión de asuntos en el orden del día de sus reuniones.
- Coordinar y hacerse eco de las opiniones de los Consejeros Externos, y convocar y presidir las reuniones de los Consejeros Independientes que estime necesarias o convenientes.

El Consejo de Administración, en su reunión de 23 de febrero de 2011, aprobó asimismo el nombramiento del Consejero Externo Independiente, D. Artur Carulla Font, actual Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como Consejero Independiente Coordinador.

Durante 2011, el Consejo de Administración se reunió en doce ocasiones. Únicamente en una de las reuniones celebradas no asistieron todos sus miembros²³. El porcentaje de no asistencias sobre el total de votos durante el ejercicio fue de 0,52 frente al 3,36 del año anterior.

El Consejo de Administración, directamente o a través de sus Comisiones, ha tratado, durante el ejercicio 2011, entre otras, las siguientes cuestiones:

- El Plan Estratégico 2010-2014
- La Norma de la Función de Responsabilidad Corporativa
- El Plan de Sostenibilidad 2012
- El Informe de Responsabilidad Corporativa 2010
- La información sobre Seguridad y Medio Ambiente

El importe de las retribuciones percibidas en el ejercicio 2011 por los miembros del Consejo de Administración, incluidos los Consejeros Ejecutivos, por su pertenencia al mismo con cargo a la mencionada asignación estatutaria ha ascendido a 4,97 millones de euros²⁴.

Desempeño del Consejo de Administración y sus Comisiones

Según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento del Consejo de Administración, al menos una vez al año el Consejo de Administración evalúa el funcionamiento, la calidad y la eficiencia de sus trabajos. También evalúa anualmente el funcionamiento de sus Comisiones, partiendo para ello de los informes que éstas le eleven.

A tal efecto, el Consejo de Administración de Repsol, en su reunión celebrada el 25 de enero de 2012, acordó que el funcionamiento del Consejo durante el ejercicio 2011, así como el de la

²³ En el cómputo se consideran no asistencias las representaciones realizadas sin instrucciones específicas.

²⁴ Este importe no incluye la remuneración por el desempeño de funciones directivas ni por la pertenencia a Consejos de Administración de empresas filiales. Para más información consultar la nota 33 de las cuentas anuales consolidadas 2011 del grupo Repsol YPF.

Comisión Delegada, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa, fue satisfactorio y que tanto estos órganos como el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Independiente Coordinador desempeñaron correctamente las funciones y facultades que fueron encomendadas por las normas positivas e internas aplicables.

Entre las funciones encomendadas al Consejo, conforme a lo que dispone el Reglamento del Consejo de Administración, se encuentran las siguientes:

- Examinar los proyectos de Códigos Éticos y de Conducta y sus reformas, que hubieran sido preparados por el área correspondiente de Repsol y emitir su opinión con carácter previo a las propuestas que vayan a formularse a los órganos sociales.
- Asegurarse de que los Códigos Éticos y de Conducta internos así como los Códigos relacionados con los mercados de valores, aplicables al personal de Repsol, cumplen las exigencias normativas y son adecuados para la compañía.
- Conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices de Repsol en el ámbito medioambiental y de seguridad.
- Conocer y orientar la política, objetivos y directrices de Repsol en materia de responsabilidad corporativa.

Con carácter general, la evaluación del Consejo y sus Comisiones se realiza anualmente por el propio Consejo de Administración sin la intervención de terceros ajenos a la compañía.

Responsabilidades del Consejo de Administración en materia de responsabilidad corporativa

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al mismo, en pleno, la competencia de aprobar la política de responsabilidad social corporativa de Repsol.

A su vez, conforme al artículo 34.4. c) del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa conocer y orientar la política, objetivos y directrices de Repsol en materia de responsabilidad corporativa e informar al Consejo de Administración sobre la misma; así como revisar e informar anualmente, con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración, el Informe de Responsabilidad Corporativa de Repsol.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 32.4. n) del Reglamento del Consejo de Administración, se atribuye a la Comisión de Auditoría y Control la responsabilidad de conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices de Repsol en el ámbito de la seguridad y el medio ambiente.

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa

A 31 de diciembre de 2011, la Comisión está compuesta por seis Consejeros, de los cuáles cuatro son Consejeros Externos Dominicales y dos Consejeros Externos Independientes. El Presidente es un Consejero Externo o no Ejecutivo.

NOMBRE	CARGO	CONDICIÓN
D. Juan María Nin Génova	Presidente	Dominical
D. Juan Abelló Gallo	Vocal	Dominical
Pemex Internacional España, S.A., representada por D. José Manuel Carrera Panizzo	Vocal	Dominical

D. Luis Carlos Croissier Batista	Vocal	Independiente
Dña. María Isabel Gabarró Miquel	Vocal	Independiente
D. José Manuel Loureda Mantiñán	Vocal	Dominical

Durante 2011 todos los miembros de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa han asistido a las reuniones celebradas.

Esta Comisión ha examinado, debatido y emitido propuestas o informes sobre, entre otras, las siguientes cuestiones:

- La Norma de la Función de Responsabilidad Corporativa
- El Plan de Sostenibilidad 2012
- El Informe de Responsabilidad Corporativa 2010

Participaciones significativas

Las participaciones más significativas en el capital social de Repsol a 31 de diciembre de 2011 son las siguientes:

Accionista	% total sobre el capital social
Sacyr Vallehermoso, S.A. ²⁵	10,01
CaixaBank, S.A	12,84
Petróleos Mexicanos ²⁶	9,49

Más información sobre el Consejo de Administración, sus Comisiones, retribuciones, reglamentos y seguimiento de las recomendaciones de buen gobierno en repsol.com

Organización y actividades

La actividad de Repsol se desarrolla en cinco áreas de negocio:

- Tres negocios estratégicos integrados, que incluyen las operaciones desarrolladas por las entidades del Grupo Repsol, excepto YPF y Gas Natural Fenosa, en las siguientes áreas:
 - Upstream, correspondiente a las operaciones de exploración y producción de hidrocarburos.
 - GNL, correspondiente a las operaciones de licuefacción, transporte y regasificación del gas natural y a la comercialización de gas natural y gas natural licuado.
 - Downstream, correspondiente a las actividades de refino, comercialización de productos petrolíferos, química y gases licuados del petróleo.
- Dos participaciones estratégicas:
 - YPF, que incluye las operaciones de YPF, S.A., y las sociedades de su grupo de empresas en todos los negocios desglosados anteriormente; Repsol ha pasado de poseer una participación operada del 79,81% a 31 de diciembre de 2010 a poseer una participación del 57,43% a 31 de diciembre de 2011.

²⁵ Sacyr Vallehermoso, S.A. ostenta su participación a través de Sacyr Vallehermoso Participaciones Mobiliarias, S.L.

²⁶ Petróleos Mexicanos (Pemex) ostenta su participación a través de Pemex Internacional España, S.A. y a través de varios instrumentos de permuta financiera (*equity swaps*) con ciertas entidades financieras que facilitan a Pemex los derechos económicos y el ejercicio de los derechos políticos de un porcentaje de hasta el 9,49% del capital social de la compañía.

- Gas Natural Fenosa, cuyas actividades principales son la comercialización de gas natural y la generación, distribución y comercialización de electricidad; el Grupo ha pasado de poseer a 31 de diciembre de 2010 una participación no operada del 30,13% a poseer una participación del 30,01% a 31 de diciembre de 2011.

A destacar en 2011

Descubrimientos en Argentina (Vaca Muerta, Neuquén), Brasil (Gávea y Malombe) y Libia (A1130/4).
Incorporación de nuevas áreas de alto potencial en Estados Unidos (Alaska), Rusia, Irlanda, Irak, Túnez y Portugal en actividades de Upstream.
Ratio de reemplazo de reservas ²⁷ de 162% para petróleo crudo, condensado, GLP y gas natural.
Adquisición del 100% de la empresa británica Sea Energy Renewables , empresa de promoción y desarrollo de parques eólicos offshore con base en Reino Unido.
Puesta en operación los proyectos de ampliación y mejora de las refinerías de Bilbao y Cartagena . Estos proyectos impulsarán los márgenes de explotación y consolidarán la posición integrada de la compañía y su liderazgo en este negocio en España.

Nuestras operaciones en Libia durante 2011

Debido al conflicto acaecido en 2011, la producción de Repsol en Libia cesó completamente a primeros de marzo. Durante la mayor parte del mes de febrero la producción se situó en niveles cercanos al 50%.

El domingo 20 de febrero Repsol puso en marcha su plan de evacuación, que venía siendo actualizado por los responsables de seguridad corporativa desde 2007. El plan contemplaba tres alternativas de evacuación. La vía aérea fue la finalmente la utilizada.

La evacuación finalizó en la madrugada del viernes 25 al sábado 26 de febrero, cuando llegó al aeropuerto de Barajas de Madrid el último grupo de empleados de Repsol que se encontraban en territorio libio. En ese avión, fletado por Repsol, viajaron también 83 expatriados de otras empresas e instituciones que nos lo solicitaron, de 28 nacionalidades diferentes, a los que Repsol logró evacuar por motivos humanitarios.

La compañía desarrolló un dispositivo especial para atender a los empleados desplazados desde Libia y a sus familias una vez repatriados a España.

Durante el segundo y tercer trimestre de 2011, Repsol no obtuvo producción de los campos.

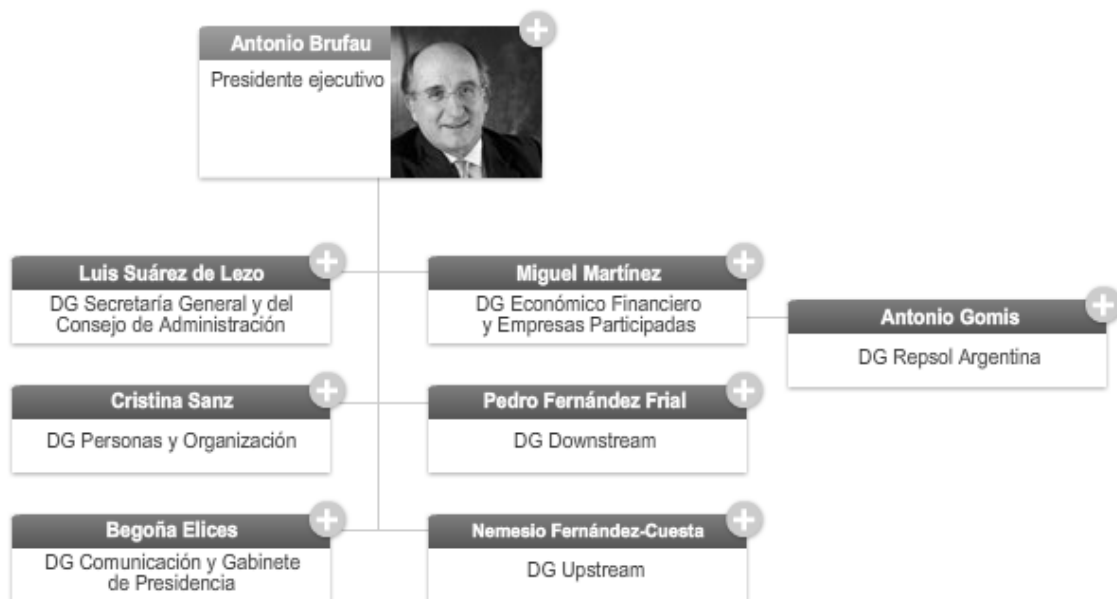
Tras la resolución del conflicto, se reinició la producción en los bloques NC-115 y NC-186. Se espera a lo largo de 2012 alcanzar niveles de producción cercanos a los anteriores al conflicto.

Cambios en el primer nivel directivo de Repsol

Durante el año 2011 y con objeto de adaptar la organización al nivel actual de implementación del Plan Estratégico y dotar de mayor eficacia a la gestión de la compañía, se reorganizó el primer nivel de la compañía con la dependencia directa del Presidente Ejecutivo de las Direcciones Generales de Upstream y Downstream y la creación de la Dirección General Económico Financiera y de Empresas Participadas. Esta Dirección General incorpora a las responsabilidades de la anterior Dirección General Económico Financiera el control de las

²⁷ La tasa es de 141% en petróleo crudo, condensado y GLP, y 174% en gas natural; sin tener en cuenta YPF

sociedades participadas YPF y Gas Natural Fenosa y las responsabilidades de la Dirección Corporativa de Medios.



En el ejercicio 2011 la retribución total devengada por el personal directivo que ha formado parte del Comité de Dirección, sin incluir a los Consejeros Ejecutivos, asciende a un total de 17,58 millones de euros. Esta cantidad incluye, con carácter extraordinario, una gratificación puntual asociada al incremento de resultados del 2010 devengada en 2011.

Las retribuciones totales devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2011 ascienden a la cantidad de 11,48 millones de euros. Dicha cantidad incluye, con carácter extraordinario, una gratificación puntual asociada al incremento de resultados del 2010 y devengada en el 2011 de 2,77 millones de euros para D. Antonio Brufau y de 1,67 millones de euros para D. Luis Suárez de Lezo.

Mejor compañía energética europea por su liderazgo directivo

Repsol ha sido elegida la mejor compañía energética de Europa por la calidad de su liderazgo directivo según un estudio realizado por la empresa internacional de consultoría "Hay Group".

Este estudio, denominado "El liderazgo en las mejores empresas europeas" evalúa a las mejores compañías del continente en función de la calidad de su liderazgo directivo. Repsol es la única compañía energética dentro del top 10 del ranking.

Según conclusiones del informe, estas 10 compañías utilizan las mejores prácticas de empleo, que ayudan a conciliar de una manera óptima la vida familiar y la laboral. Esto les otorga una ventaja competitiva a la hora de atraer y retener talento profesional, mejorando su potencial y rendimiento.

Más información sobre las actividades, negocios y órganos de dirección de Repsol en repsol.com

El valor económico generado y distribuido

Valor económico generado y distribuido (millones de euros)		
Concepto	2010	2011
Valor económico generado	59.927	62.883
Ventas y otros ingresos de explotación	56.710	62.503
Ingresos financieros	159	261
Resultados por enajenación de inmovilizado	3.058	119
Valor económico distribuido	53.571	58.731
Compras y otros gastos de explotación y formación	37.422	45.395
Gastos de personal (excepto formación)	2.392	2.556
Administraciones Públicas: Tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto en los estados consolidados del Grupo, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades y los Impuestos Especiales. ²⁸	11.437	9.073
Dividendos y gastos financieros ²⁹	2.320	1.678
Recursos destinados a la comunidad	30	29
Valor económico retenido	6.356	4.152

La identificación y gestión de los riesgos

La compañía lleva a cabo sus actividades en numerosos países, bajo múltiples marcos regulatorios y en diversos ámbitos del negocio del petróleo y del gas. Como consecuencia de esto, se pueden materializar los siguientes tipos de riesgos:

- Riesgos financieros y de mercado, derivados de la volatilidad de los precios del petróleo, gas natural y sus productos derivados, tipos de cambio y tipos de interés. Además, recogen aquellos relacionados con las posiciones de liquidez y solvencia de Repsol, así como los de contraparte, derivados de los contratos financieros y de los compromisos comerciales con proveedores o clientes
- Riesgos relacionados con la estrategia de la compañía, gestión del portafolio y asignación de recursos asociados a decisiones internas que requieren de la aprobación del Comité de Dirección/Consejo de Administración,
- Riesgos de entorno, relacionados con factores exógenos a la compañía, como el contexto macroeconómico, sector en el que opera, riesgo país, catástrofes naturales, competidores, relación con socios y la percepción de las partes interesadas.
- Riesgos regulatorios y de cumplimiento, relacionados con cambios regulatorios y con el cumplimiento de la regulación y normativa aplicable en materia legal, fiscal, seguridad y

²⁸ Incluye impuestos especiales y otros de naturaleza análoga por importe de 5.390 millones de euros en 2011

²⁹ En el ejercicio 2011 se ha incluido exclusivamente el dividendo a cuenta de los resultados de dicho ejercicio por importe de 635 millones de euros. Con ocasión de la formulación de las Cuentas Anuales del 2011, el Consejo de Administración ha aprobado proponer a la Junta General de Accionistas un nuevo sistema de retribución para los accionistas al amparo del cual la compañía les ofrecería una alternativa que les permitiría recibir acciones liberadas de Repsol YPF, S.A., sin limitar su posibilidad de percibir una retribución en efectivo.

medio ambiente, reporte, y aspectos de gobierno corporativo,

- Riesgos operativos asociados a la eficacia y eficiencia de las operaciones, son aquellos que pudieran materializarse en el caso de existencia de procesos internos inadecuados o erróneos. Entre ellos cabe destacar los de ética y conducta, seguridad y medio ambiente o los relativos a la vulneración de derechos humanos.

Estas cinco grandes categorías conforman la estructura de nuestro mapa de riesgos y recogen los principales riesgos para la compañía, identificándose las unidades participantes en su gestión, control y supervisión, los parámetros y controles existentes, y la normativa aplicable.

Anualmente, sometemos el mapa de riesgos a un proceso de revisión que es coordinado por la Dirección de Auditoría y Control. Se solicita a cada unidad responsable de la gestión de riesgos la actualización de los mismos en función de la evolución de los principales indicadores y condiciones del entorno.

Modelo de prevención de delitos

En 2011, y como consecuencia de la reforma del Código Penal español, la compañía ha implementado un modelo de prevención de delitos en España que tiene como objetivos prevenir y, en su caso, descubrir conductas delictivas por parte de los administradores y empleados de las compañías españolas del grupo y, en consecuencia, mitigar la responsabilidad penal de la sociedad y de los administradores, evitar las posibles sanciones y consecuencias negativas sobre la reputación del grupo y los mercados de capitales, así como alinear a las sociedades españolas de la compañía con las mejores prácticas en materia de anticorrupción. El adecuado diseño y funcionamiento de este modelo ha sido verificado por una firma externa independiente.

Esta iniciativa ha contribuido a reforzar los mecanismos de identificación, valoración y mitigación de riesgos de incumplimiento de los principios establecidos en la Norma de Ética y Conducta de Repsol.

Acciones para minimizar los riesgos

La Dirección de Auditoría y Control evalúa la eficacia de los sistemas de control interno, y monitoriza modelos de cumplimiento y riesgos existentes en la compañía:

- Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) basado en el marco metodológico de COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) y estructurado en base a cinco componentes: **i)** entorno de control de la entidad, **ii)** evaluación de riesgos, **iii)** actividades de control, **iv)** información y comunicación y **v)** supervisión del funcionamiento del sistema. El SCIIF se despliega en ciclos, cada uno de los cuales se compone de procesos a los que se les asigna un grado de criticidad y un conjunto de objetivos de control con el propósito de mitigar los riesgos asociados al proceso de elaboración de la información financiera. A partir de esta asignación se identifican los controles que cubren los riesgos de cada proceso.

Las distintas unidades de negocio y áreas corporativas identificadas como “dueños de los controles” son las responsables de asegurar la vigencia y ejecución de los controles, así como el adecuado diseño de los procesos asociados a los mismos.

Todos los controles del modelo son evaluados anualmente en diseño y funcionamiento por la Dirección de Auditoría y Control.

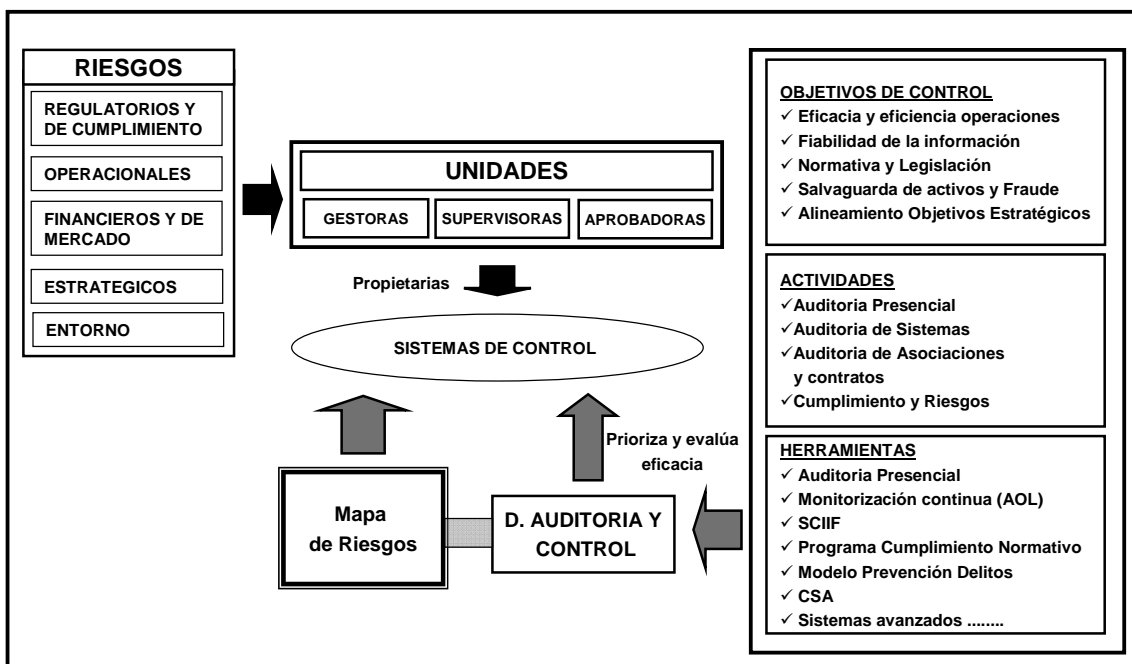
El SCIIF está formado por un total de 1.082 controles cuyo correcto funcionamiento permite cubrir, de forma razonable, los riesgos asociados a la fiabilidad del reporte financiero de la compañía.

- Modelo de prevención de delitos de las sociedades españolas: La D. Auditoría y Control, en coordinación con las áreas de Servicios Jurídicos y Gobierno Corporativo, monitoriza los procesos de autoevaluación y certificación de los controles por parte de sus responsables, así como la verificación de su adecuado diseño y funcionamiento por parte de una firma externa independiente, conforme a lo establecido en el plan anual del modelo de prevención de delitos de las sociedades españolas. Los resultados de estos procesos de evaluación del modelo son reportados a la Secretaría General y del Consejo de Administración, y a la Comisión de Auditoría y Control.
- Programa de cumplimiento normativo: la compañía dispone de un programa que monitoriza el cumplimiento de las obligaciones legales de carácter formal con entidades públicas (Gobiernos, Administraciones Públicas y/o Autoridades Públicas), relativas a las actividades que se realizan en los diferentes países, y que contribuye a mitigar los riesgos de cumplimiento. Este programa alcanza a 43 países y está fundamentado en la autoevaluación periódica de cumplimiento que realizan las distintas áreas.
- Mapa de riesgos

Adicionalmente, la planificación anual de proyectos de auditoría se lleva a cabo con un enfoque de riesgos, priorizando la revisión de aquellas unidades, procesos o países en los que se percibe una mayor criticidad. Todo ello se realiza conforme a una metodología de identificación y evaluación de riesgos que tiene como punto de partida nuestro mapa de riesgos. Una vez identificados los proyectos a realizar, el alcance de la revisión a acometer en cada caso se determina en función de la evaluación específica de riesgos para la/s unidad/es y proceso/s a revisar.

Asimismo, se monitorizan de forma continua un conjunto de indicadores en procesos relevantes para la compañía. La contribución de esta actividad a la minimización de riesgos viene derivada de un notable incremento de la cobertura de las transacciones auditadas, así como la detección temprana de incidencias que supone una reducción de su impacto potencial.. A 31 de diciembre de 2011 se estaban monitorizando 875 puntos de control al mes, correspondientes a indicadores implantados en 27 sociedades de Repsol, ubicadas en 16 países.

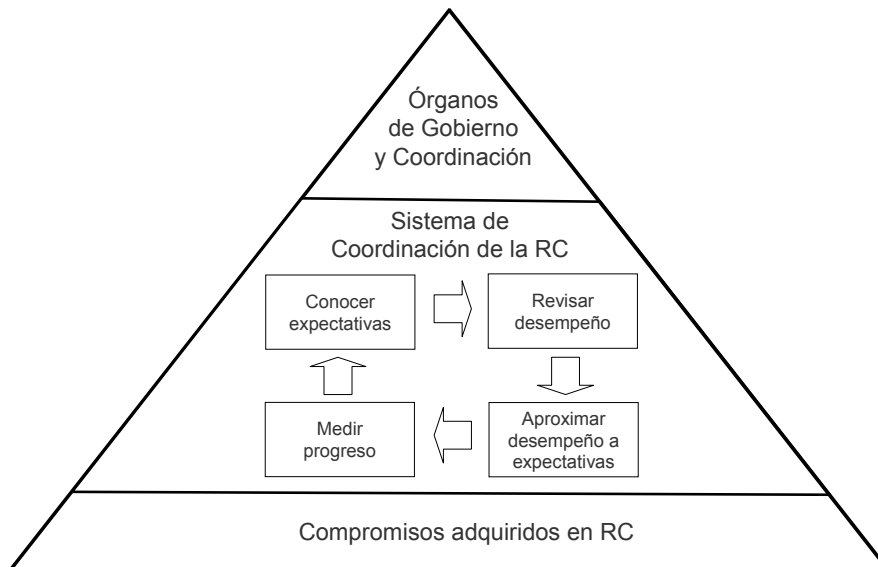
Las acciones para minimizar los riesgos se representan en el siguiente cuadro:



El Modelo de Responsabilidad Corporativa

En abril de 2011 se aprobó la Norma de la Función de Responsabilidad Corporativa que formaliza el modelo vigente de Responsabilidad Corporativa (RC) de Repsol, que es la manera en que la compañía, en su conjunto, contribuye al desarrollo sostenible.

Dicho modelo comprende:



- **Los valores y principios de actuación** de la compañía derivados de los compromisos que ha adquirido a través de la normativa interna que ha desarrollado sobre asuntos relacionados con la RC, posiciones asumidas y adhesión a principios de distintas iniciativas internacionales.
- **El Sistema de Coordinación** de la Responsabilidad Corporativa, que consta de cuatro elementos:



1. Conocer las expectativas de las partes interesadas (autoridades, accionistas, inversores, empleados, clientes, proveedores, comunidades, socios, etc.) respecto al desempeño de la compañía en materia de RC.
 2. Revisar el desempeño en materia de RC y compararlo con las expectativas de las partes interesadas a nivel corporativo, país y centros operativos.
 3. Aproximar el desempeño a las expectativas mediante acciones que tienen que ver con revisión de procesos operativos de la compañía, programas de formación, sensibilización y capacitación o inversión social estratégica. Cada una de esas acciones incorpora indicadores de desempeño específicos. El conjunto de estas acciones forman planes de sostenibilidad, que son compromisos adquiridos de los que se informa públicamente.
 4. Medir el progreso, utilizando métricas de reputación.
- **Los órganos de gobierno y de coordinación** de la Responsabilidad Corporativa: la Comisión de Estrategia, Inversiones y RC del Consejo de Administración, el Comité de RC Corporativo y los Comités de RC nacionales.

Los Comités de Responsabilidad Corporativa

El Comité de RC corporativo, compuesto por 14 miembros de nivel directivo y creado en 2009 se ha reunido durante este año en tres ocasiones. Algunos de los temas analizados en el seno del Comité y sobre los que se han tomado decisiones han sido el seguimiento del plan de sostenibilidad 2012, actualización del plan de sostenibilidad con un horizonte 2013, curso de formación en derechos humanos para los empleados de la compañía, el análisis de las expectativas externas de las partes interesadas identificadas en 2011 y el modelo de prevención de delitos.

Durante 2011 se han constituido cuatro Comités de RC nacionales, en los países donde la compañía tiene operaciones más diversificadas.

Entre las tareas que tendrá que desarrollar cada Comité de RC nacional, se encuentran las de:

- Aplicar el Sistema de Coordinación de la RC a nivel país y operación.
- Consolidar planes de sostenibilidad a través de acciones que permitan acercar el desempeño de la compañía a las expectativas de las diferentes partes interesadas.
- Hacer el seguimiento de esos planes y, en caso necesario, recomendar a las unidades responsables que tomen medidas correctivas.
- Determinar las necesidades de inversión social estratégica en el país.
- Conocer y orientar la información que se presente en el Informe de RC del país, si lo hubiera.
- Conocer y orientar la información que se presente en la información pública a nivel nacional que se derive de los compromisos adquiridos públicamente por Repsol en materia de RC.

Comité	Fecha Constitución	Número de reuniones	Número de personas	Áreas representadas
Perú	14 de junio	Dos	14	Compras, GLP, GNL, Marketing, Personas y Organización, Relaciones Comunitarias, Refino, Comunicación y Relaciones Externas, Seguridad Corporativa, Seguridad y Medio Ambiente, Servicios Jurídicos y Upstream.
Bolivia	17 de julio	Dos	Ocho	Compras, Personas y Organización, Relaciones Comunitarias, Relaciones Externas, Seguridad Corporativa, Seguridad y Medio Ambiente, Servicios Jurídicos y Upstream.
Ecuador	27 de julio	Dos	15	Compras, Fundación Repsol Ecuador, GLP, Personas y Organización, Relaciones Comunitarias, Relaciones Externas, Relaciones con socios, Seguridad Corporativa, Seguridad y Medio Ambiente, Servicios Jurídicos y Upstream.
España	13 diciembre	Una	15	Auditoría, Compras, Comunicación, Gestión Patrimonial, GLP, Marketing, Nuevas Energías, Personas y Organización, Química, Refino, Responsabilidad Corporativa, Seguridad y Medio Ambiente y Upstream.

Más información sobre el Modelo de Responsabilidad Corporativa, las funciones de los órganos de gobierno y las acciones del Plan de Sostenibilidad en modeloRC.repsol.com

La relación con accionistas e inversores

Repsol, a través de la Dirección de Relación con Inversores, y de la cual depende la Oficina de Información al Accionista (OIA), atiende a sus accionistas (institucionales y minoritarios) y analistas bursátiles.

Accionistas minoritarios

Los accionistas podrán personarse en la Oficina de Información al Accionista, llamar al teléfono gratuito 900 100 100 o dirigir un correo postal o electrónico, para solicitar cuanta información pudieran necesitar. La OIA atendió durante 2011 unas 50.000 llamadas, una media de 190 al día. Las consultas más habituales se centraron en la cotización de la acción, la Junta General, la política y las fechas de pago de dividendos y los hechos relevantes de la compañía. Asimismo, en 2011, se recibieron cerca de 850 correos electrónicos en los que básicamente se solicitaba información sobre Repsol.

Inversores Institucionales y analistas

La Dirección de Relación con Inversores se comunica de forma fluida con los inversores institucionales y analistas bursátiles. Durante 2011:

- Realizamos encuentros fuera de las oficinas de Repsol con inversores institucionales (*road show*) en Europa, Estados Unidos y Asia, en los que participó la alta dirección, y otros 11 encuentros protagonizados por el equipo de relación con inversores.
- Asistimos a 12 conferencias sectoriales, tanto en Europa como en Estados Unidos, en el marco de las cuales también se organizaron reuniones con inversores institucionales.
- Recibimos visitas de inversores en las oficinas de la compañía, lo que unido a las acciones anteriores supusieron 600 inversores institucionales contactados durante 2011.
- Organizamos un *field trip* en Argentina y Bolivia, visita enfocada a que los analistas e inversores institucionales conozcan in situ las operaciones de la compañía, al que acudieron 38 analistas que siguen la evolución de Repsol.

Consideramos que es importante conocer la relevancia que otorgan los inversores institucionales a las cuestiones éticas, sociales, ambientales y de buen gobierno. Esto nos permite alinear nuestras prácticas y mejorar nuestro desempeño. Durante 2011 hemos trabajado en la identificación de los inversores que incorporan consideraciones de sostenibilidad en sus políticas y criterios de inversión. Hemos realizado este análisis con el objeto de obtener información que nos permita identificar asuntos relevantes y fortalezas y debilidades en nuestro desempeño ético, social y ambiental. Fruto del análisis realizado, a principios del 2011 hemos realizado el primer *road show* sobre asuntos de responsabilidad corporativa.

Reconocimientos externos

La presencia de Repsol en los índices de sostenibilidad internacionales es una garantía adicional para los analistas e inversores institucionales que entienden que la responsabilidad corporativa es un buen indicador de la calidad de gestión y de gobierno de una compañía.

Por sexto año consecutivo, el desempeño de Repsol en materia de responsabilidad corporativa ha sido reconocido y hemos seguido formando parte del prestigioso índice de sostenibilidad Dow Jones Sustainability (DJSI). Adicionalmente, formamos parte también de los índices de sostenibilidad FTSE4Good y Ethibel Sustainability.

En el DJSI, por primera vez este año, Repsol ha obtenido la máxima puntuación, alcanzando el liderazgo del sector de petróleo y gas.

Repsol ha recibido, un año más, la calificación de compañía Gold Class según el Anuario de Sostenibilidad 2011 de Sustainability Asset Management (SAM), que reconoce a las empresas con mejor comportamiento en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa del mundo.

Premiados por nuestra responsabilidad corporativa en Ecuador

Repsol obtuvo el “Reconocimiento General Rumiñahui a las buenas prácticas de Responsabilidad y Sostenibilidad Corporativa” 2011 concedido por Gobierno Provincial de Pichincha, que premia a las instituciones que han realizado un trabajo socialmente responsable y comprometido con la ciudadanía. Repsol Ecuador obtuvo la mejor calificación dentro de la categoría de “Multinacionales grandes”.

Para alcanzar estos reconocimientos, la empresas candidatas se someten a un proceso de autoevaluación basado en el sistema de medición que sigue la metodología “Business in The Community”, además de los estándares de la *Global Reporting Initiative* y *Global Compact*, entre otros.

Repsol Perú, reconocida con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable

Perú 2021, principal promotor de la responsabilidad social en Perú, en alianza con el Centro Mexicano de la Filantropía – CEMEFI, reconoció en junio de 2011 a Repsol Perú con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR).

El distintivo de empresa socialmente responsable es un reconocimiento a la gestión responsable realizada por las empresas de Repsol en el Perú y que operan en actividades de exploración petrolera, producción y desarrollo de campos de gas natural, refinación de petróleo, comercialización de combustibles para segmento vehicular, aviación, industria y gran minería; GLP de uso domiciliario e industrial, lubricantes, asfaltos y servicios conexos.

Repsol Perú ha conseguido este reconocimiento tras haber sido evaluada en los aspectos de calidad de vida en la empresa, ética empresarial y vinculación con la comunidad y el medio ambiente.

Principales adhesiones en materia de responsabilidad corporativa

Mantenemos un compromiso activo con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2003, cuando nos adherimos a esta iniciativa que persigue conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de sus principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Desde el momento de su lanzamiento, la compañía se adhirió a la *Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI), la iniciativa global que consideramos mejor posicionada para lograr el objetivo de aumentar la transparencia de los ingresos a los gobiernos anfitriones. Si se gestionan adecuadamente, pueden y deben contribuir muy positivamente al crecimiento de su economía. Por eso, desde el momento de su lanzamiento, la compañía se adhirió a esta iniciativa.

La gestión de los intangibles

Una buena parte del valor de las empresas reside en sus intangibles, constituyendo la marca y la reputación dos valores estratégicos claves para la diferenciación y la generación de confianza entre las diferentes partes interesadas. Para Repsol la reputación corporativa es el reconocimiento que las partes interesadas hacen del comportamiento y/o desempeño de la compañía.

Esto es especialmente relevante en sectores como el energético, por los impactos ambientales y sociales potenciales propios de todo proyecto industrial. Esto obliga a Repsol a actuar bajo estándares muy exigentes. Como empresa que se ocupa activamente de mantener y acrecentar el reconocimiento de sus partes interesadas, Repsol gestiona este intangible desde un Plan de Reputación Corporativa que incorpora indicadores de medición, riesgos, reputación online y planes de mejora reputacional.

Una muestra importante de la apuesta de Repsol por la gestión reputacional es nuestra incorporación, en el año 2011, al "*Corporate Excellence: Centre for Reputation Leadership*", en calidad de patrono y socio fundador. El Corporate Excellence es un punto de encuentro de las grandes empresas españolas que tiene como objetivo trabajar en la profesionalización de la gestión de la marca y de la reputación corporativa a nivel global.

En 2011 mantuvimos y mejoramos nuestras posiciones en el top ten de los principales indicadores nacionales e internacionales de reputación, como el Monitor Español de Reputación Empresarial (MERCOS) y *Fortune's World Most Admired Companies*, sectorial y por país.

Nuestros Retos

Comprometidos con la seguridad

En Repsol exigimos un alto nivel de seguridad en todas nuestras operaciones. Como resultado, durante el año 2011 logramos que nuestro índice de frecuencia de accidentes con baja integrado descendiera más de un 20% respecto al año anterior y más de un 60% respecto a los valores obtenidos hace cinco años. Impartimos 193.760 horas de formación en seguridad. Realizamos más de 912 auditorías de seguridad y medio ambiente.

Mejora de la accidentabilidad

El índice de frecuencia de accidentes con baja integrado (personal propio más contratista) descendió más de un 20% con respecto al año anterior, cumpliendo con el objetivo anual fijado. Nuestra meta es conseguir cero accidentes en nuestras actividades. En los últimos cinco años hemos reducido nuestro índice de frecuencia con baja integrado en más de un 60%. No obstante durante 2011 hemos tenido que lamentar un total de cuatro accidentes mortales de personal de empresas contratistas en el transcurso de nuestras actividades. Dos de las muertes se produjeron en accidentes de tráfico en Perú durante operaciones de logística de GLP (Gases Licuados del Petróleo) y las otras dos en Argentina, una durante operaciones de mantenimiento en un ducto y la otra durante operaciones de montaje en un yacimiento.

Como consecuencia de los accidentes mortales ocurridos en Perú, se tomaron acciones concretas relacionadas con la evaluación de riesgos de las rutas de los clientes existentes y el establecimiento de criterios de comercialización basados en estas evaluaciones de riesgos de rutas. Adicionalmente se decidió reforzar el plan de seguridad de transporte, con numerosas líneas de trabajo como por ejemplo acciones formativas de nivel avanzado para conductores, campañas de sensibilización, trabajo con proveedores y aumento de seguimientos y controles, entre otras.

Por otro lado, el índice de frecuencia de accidentes total integrado (personal propio más contratista), que incluye tanto los accidentes con baja como los sin baja, ha seguido el mismo comportamiento descendente que el índice de frecuencia integrado, disminuyendo más de un 15% con respecto al año 2010.

Indicadores/Resultados de Seguridad³⁰

Gráfico índice de frecuencia de accidentes con baja³¹

³⁰ Para el tratamiento de los indicadores de seguridad en Repsol se dispone de una norma corporativa que establece los criterios y la metodología común para el registro de incidentes en la compañía y que se completa con una guía de indicadores de gestión de incidentes.

En estos indicadores se incluyen los datos de seguridad relativos al 100% del personal de las empresas filiales donde Repsol tiene participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (control).

³¹ Índice de frecuencia con baja integrado: número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

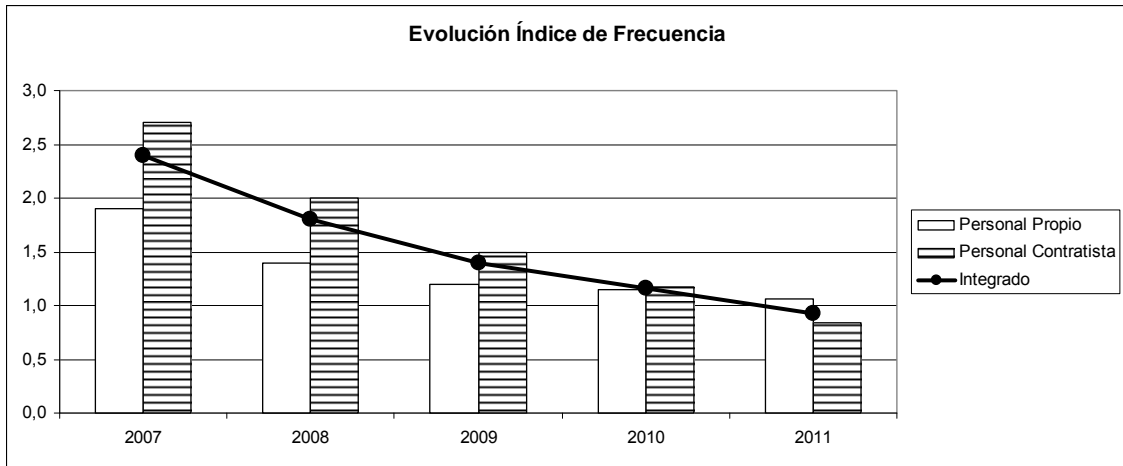


Gráfico evolución de accidentes mortales (desglosado en personal propio / personal contratista)

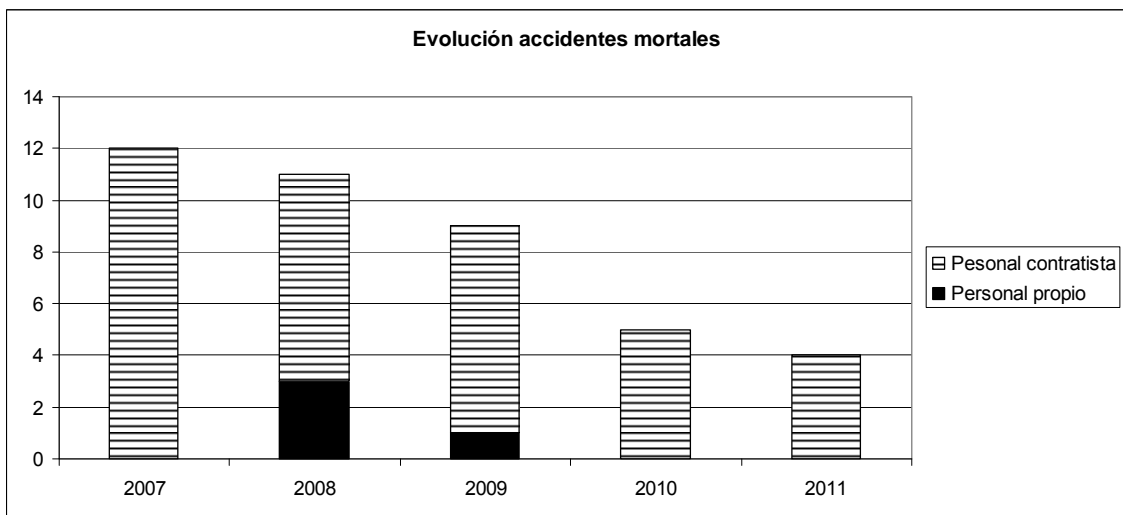
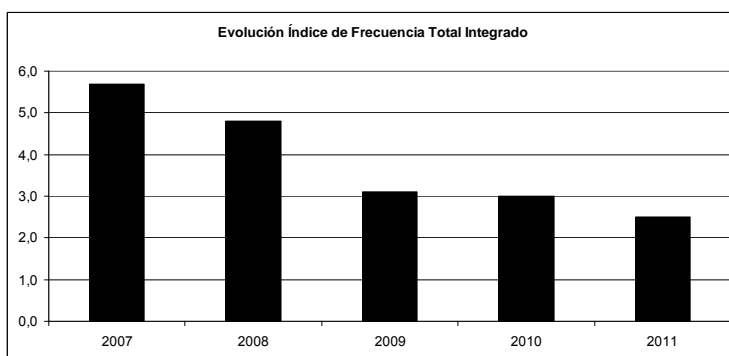


Gráfico índice de frecuencia de accidentes total integrado³²



³² Índice de frecuencia total: número de accidentes computables, sin pérdida de días, con pérdida de días y de muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Investigación de incidentes

Como estrategia preventiva, promovemos la investigación de incidentes y la identificación de sus causas raíz que, junto con la implantación de acciones de mejora, permiten evitar que se repitan accidentes similares en las distintas actividades de la compañía.

A finales de 2010 se aprobó la normativa que establece una metodología común para la investigación de los incidentes de seguridad y medioambiente en toda la compañía. Se dispone de una herramienta informática que le da soporte, Herramienta Gráfica de Investigación (HGI) que está integrada con la herramienta corporativa utilizada para la gestión de incidentes denominada GAMA, que se utiliza para la comunicación, registro, análisis, seguimiento y consolidación de la información sobre accidentabilidad. A ella se tiene acceso vía intranet, permitiendo así una gestión y análisis eficaz de los incidentes acontecidos.

Para facilitar la implantación y el despliegue de la normativa, durante 2011 se llevaron a cabo diversas sesiones de formación en España, Perú, Portugal y Canadá sobre investigación de incidentes. En total 128 empleados recibieron 3.452 horas de formación en esta materia.

En la impartición de estos cursos se han incluido casos prácticos basados en incidentes ocurridos en la compañía y aspectos como la recopilación de evidencias, la realización de entrevistas, el tratamiento del error humano y la gestión de la comisión investigadora. Esta formación está orientada a su vez a la sensibilización de los trabajadores sobre el hecho de que profundizar en la investigación para identificar las causas raíces permite disponer de un potencial enorme como compañía para mejorar en los niveles de seguridad. Desde 2008 establecemos objetivos relativos a la investigación de incidentes y a la implantación de las acciones de mejora derivadas de dichas investigaciones.

Seguridad en los proyectos de Cartagena y Petronor (España)

Entre los hitos destacables de la seguridad en nuevos proyectos se encuentra el importante desafío para la compañía que han supuesto, debido a su gran magnitud, los proyectos de ampliación de la refinería de Cartagena y el de reducción de producción de *fuel oil* en la Refinería de Petronor, ambos en España.

En estos dos proyectos, durante las etapas de construcción, han participado cerca de 22.200 personas, pertenecientes a más de 700 empresas contratistas. En las más de 37 millones de horas totales trabajadas hemos conseguido un índice de frecuencia de 1,05. Cabe destacar que el índice del sector de la construcción en España es del orden de 50, según el Anuario 2010 publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España .

Después de seis años de intenso trabajo, el proyecto C-10 "Ampliación y mejora de la refinería de Cartagena" (España) finalizó en noviembre 2011, cumpliendo los objetivos de plazo, costes y seguridad comprometidos inicialmente, lo que supone un enorme éxito de gestión de proyectos industriales de esta envergadura y complejidad. Este proyecto ha sido seleccionado entre todos los proyectos de *Fluor Corporación* a nivel mundial de la división de *Energy & Chemicals - Downstream*, como ganador del "2011 E&C TOP (*Totally Outstanding Project*) HSE Project Award", otorgado al mejor proyecto del año, no sólo por los buenos resultados de accidentalidad, sino también por la implementación de las mejores prácticas, por la participación activa de la alta dirección en actividades de seguridad, y por el énfasis y promoción de la cultura del "Cero incidentes".

Asimismo, durante el año 2011 continuaron los trabajos de construcción del proyecto ADI-1000 "Reducción de producción de *fuel oil* en la refinería de Petronor" (Vizcaya, España), que ha destacado por el alto nivel de compromiso con la seguridad que la dirección y todos los miembros del equipo de proyecto han asumido e integrado como parte fundamental de su trabajo diario.

Para garantizar los niveles de seguridad en el desarrollo de estos proyectos, hemos llevado a cabo numerosas actividades entre las que cabe destacar:

- Incorporación de las mejores prácticas de gestión de obra a nivel internacional.
- Cumplimiento de las normas y estándares gracias al alto grado de coordinación entre nuestros especialistas (que son instruidos previamente) y los profesionales de compañías externas.
- Utilización de herramientas como los permisos de trabajo y la Asignación de Trabajo Seguro (ATS) para identificar y analizar los riesgos con el fin de adoptar acciones para identificarlos.
- Realización de observaciones preventivas por técnicos especializados, para detectar el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y no conformidades que son corregidas de forma casi inmediata.
- Planificación de los trabajos de construcción vigilando especialmente la ejecución de actividades de alto riesgo para las que se impartieron cursos de formación específicos (alrededor de 235.000 horas de formación totales en ambos proyectos) y se desarrolló una campaña de información y difusión a través de boletines de seguridad y en reuniones de obra.
- Realización de diversas tareas con un denominador común, los análisis de riesgos. Estos análisis se iniciaron durante fase de diseño con la elaboración de HAZOP (*Hazard and operability study*) y la implementación de los distintos niveles de protección, finalizando con otras actividades que están ayudando a la gestión del riesgo como la elaboración de guías de seguridad específicas, los protocolos pre operacionales y los planes de contingencia, sometidos todos ellos a revisión permanente.

También, durante 2011 fueron resaltables las tareas realizadas para la culminación de estos dos proyectos durante las etapas de comisionado y la puesta en marcha, que por sus peculiares características exigió un riguroso enfoque de los aspectos de seguridad. El resultado de este esfuerzo puede considerarse un éxito en el que más de 1.500 personas (entre personal propio y personal externo a la compañía) completaron la puesta en marcha, tras más de 1.500.000 horas, sin que se haya lamentado ningún accidente grave. Las claves de este proceso han sido la adecuada dotación de personal, la óptima formación del mismo y la exigencia permanente.

Seguridad en el proyecto oleoducto de destilados Cartagena-Puertollano)

Una vez concluidas las fases de construcción, precomisionado y comisionado, en octubre de 2011 se realizó la puesta en marcha del oleoducto de destilados Cartagena-Puertollano. En el proyecto se desarrolló una exitosa gestión integral de la prevención, seguridad y salud que dio como resultado un valor de índice de frecuencia de 0,64 (un accidente con baja en más de un millón y medio de horas trabajadas) cumpliendo el objetivo fijado de 2,00.

La seguridad en este proyecto suponía un reto dadas las características de este tipo de obras, entre las que podemos destacar:

- Una longitud de obra de más de 357 km.
- Una orografía muy diferente y gran influencia del estado del terreno.
- Gran influencia meteorológica y realización de trabajos a la intemperie a lo largo de muchos kilómetros lo que suponía la existencia de riesgos biológicos, y de otro tipo, cambiantes a los que anticiparse.
- La existencia de posibles interferencias con terceros: paralelismo con tubos existentes, servicios existentes (cruce de carreteras, vías ferroviarias, etc.), cruces con cursos fluviales...

Estas características hacían que en este tipo de obras se vinieran obteniendo altos índices de siniestralidad. El buen resultado final para el índice de frecuencia en este proyecto se obtuvo gracias al desarrollo e implantación del Programa de Gestión de Seguridad, que se fundamenta en una prevención y seguridad integrada, en la motivación a los trabajadores y en una revisión sistemática del programa para asegurar la mejora continua de la gestión preventiva.

Este programa refuerza los preceptos y técnicas preventivas para la construcción segura con la aplicación de herramientas como control vía satélite de vehículos asignados a obra, campañas de concienciación adaptadas a riesgos cambiantes, particularización de normas del promotor en la construcción, fomento de la contribución activa de los mandos de todos los diferentes participantes, detección previa de traza del oleoducto existente, desarrollo de planes de emergencias conjuntamente con las autoridades o adquisición y uso de teléfonos vía satélite para zonas sin cobertura. Uno de los factores clave del éxito del proyecto fue la colaboración y compromiso de todos los trabajadores, quienes, a través de las observaciones de seguridad, han podido publicar sus opiniones y propuestas.

Una vez realizada la puesta en marcha, se realizó un taller de lecciones aprendidas del que han surgido puntos concretos de mejora que se difundirán para su aplicación en proyectos similares.

Nuestra estrategia

Exigimos un alto nivel de seguridad en todas nuestras operaciones, desarrollándolas conforme a estrictos estándares de seguridad y salubridad. Nuestra principal preocupación es la protección de las personas que trabajan en nuestras instalaciones, de los clientes y de todos los habitantes de las comunidades donde operamos.

Esto requiere un importante compromiso a todos los niveles en nuestra organización y, por ello, el Comité de Dirección establece los objetivos y las líneas estratégicas de seguridad y medio ambiente, que son la base para la elaboración de los objetivos y planes de actuación de todos los negocios de la compañía. Estos planes contemplan las actuaciones necesarias para la mejora continua de la gestión, las inversiones y gastos asociados, y las adaptaciones a los nuevos requerimientos legislativos. En 2011, las inversiones en actuaciones de seguridad ascendieron a 125 millones de euros y los gastos supusieron 145 millones de euros.

Además, el objetivo anual fijado para el índice de frecuencia integrado de accidentes con baja es uno de los objetivos de seguridad que forman parte de los objetivos anuales en las unidades de negocio y de los empleados de Repsol que disponen de retribución variable ligada a la consecución de objetivos. Adicionalmente, en los programas de retribución variable plurianual de la compañía también está incluido este objetivo.

Asimismo, desde 2005 la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración tiene entre sus funciones conocer y orientar la política, las directrices y los objetivos de la compañía en materia de seguridad y de medio ambiente.

Sistema de gestión de seguridad

En la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol asumimos el compromiso de cumplir con los requisitos legales vigentes en cada lugar, así como de establecer estándares comunes de comportamiento en materia de seguridad, salud y de medio ambiente, con independencia del área geográfica donde llevemos a cabo nuestra actividad. En ella también, asumimos el compromiso de desarrollar nuestras actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente. La seguridad es uno de los valores éticos de la compañía, fundamentales e irrenunciables, que debe guiar todas nuestras acciones y compromisos.

La base de la gestión de seguridad y medio ambiente es el sistema de gestión, constituido por normas, procedimientos, guías técnicas y herramientas de gestión que son de aplicación en todas las actividades de la compañía y que incorporan exigentes requerimientos, estando en continua actualización para su adaptación a las mejores prácticas del sector.

La realización de auditorías contrasta y confirma la eficacia de nuestro sistema de gestión, promueve la mejora de la protección de nuestras instalaciones, de nuestros trabajadores y del control de los riesgos. Anualmente ponemos en marcha un plan de auditorías de seguridad y medio ambiente que contempla tanto auditorías externas (voluntarias de certificación y/o legales) como auditorías internas "cruzadas", realizadas por personal cualificado de un centro distinto al centro auditado (ver tabla "Auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2011").

Auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2011³³	Número
Internas	286
Certificación	129
Externas (legales)	497
Total Repsol	912

Aumentamos el número de centros certificados según OHSAS 18.001

El sistema de gestión de seguridad está alineado con la norma internacional OHSAS 18001 “Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, e impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según dicho estándar como manera de promover la mejora continua y obtener una validación externa de los sistemas de gestión. Actualmente, están certificadas todas las refinerías y plantas químicas, prácticamente todas las instalaciones de lubricantes y especialidades, varios centros de exploración y producción y un número creciente de instalaciones de otras actividades.

Durante el año 2011 se certificaron 13 nuevos centros o actividades con OHSAS 18.001: dos plantas de GLP en Argentina (Junín y Córdoba), una planta de GLP en Perú (Piura) y 10 estaciones de servicio en Perú. En la tabla “Principales certificaciones OSHAS 18001 por actividades en 2011” se indican las principales instalaciones certificadas a 31 de diciembre de 2011.

Más información sobre todos los certificados en buscadorcertificados.repsol.com

Principales certificaciones OHSAS 18001 por actividades en 2011		
Actividad	Centros certificados OHSAS 18001	Porcentaje
Refino	9 de 9	100
Química	8 de 8	100
Exploración y Producción ³⁴	4 de 15	27
GLP	33 de 50	66
Lubricantes y Especialidades	16 de 17	94

Seguridad de los procesos

Mejorar la identificación, evaluación y gestión de los riesgos industriales es un factor clave para el incremento de la seguridad. En Repsol contamos con normativa interna para asegurar que los riesgos estén correctamente identificados, cuantificados y gestionados en todas las fases del ciclo de vida de las instalaciones, desde su diseño hasta el abandono o desmantelamiento,

³³ No se incluyen las auditorías internas realizadas por el personal propio de cada centro

³⁴ Se ha ajustado el número total de centros en la actividad de exploración y producción debido a la venta de activos de Barrancas y Termobarrancas en Venezuela y Bermeo en España.

con el fin de prevenir daños a las personas y los activos, así como minimizar los impactos ambientales.

La normativa interna para la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales aprobada durante 2010, ha incluido el desarrollo de planes de negocio para adaptar las instalaciones a lo requerido por dicha normativa. Estos planes formaron parte de los objetivos en los negocios durante 2011. Por otro lado, se están desarrollando guías para facilitar la implantación de la normativa, además de formación específica en los negocios. Durante 2011 hemos desarrollado y empezado a impartir la formación en HAZOP avanzado. El objetivo de esta metodología de análisis de riesgos es centrarse en los aspectos y pautas que permiten mejorar la calidad de los estudios, entender como se puede desarrollar un escenario accidental, valorar el riesgo y priorizar las acciones de mejora.

Además, para avanzar en la mejora de la seguridad de nuestras instalaciones hemos continuado definiendo indicadores preventivos de acuerdo a las mejores prácticas del sector. En este sentido, somos miembros del *European Process Safety Centre* (EPSC), principal organismo europeo centrado en esta materia, donde participamos en el grupo de trabajo de indicadores de seguridad de procesos que nos permite conocer y adoptar las mejores prácticas de la industria.

Seguridad en plataformas offshore

En Repsol contamos con experiencia en operaciones offshore y hemos llevado a cabo perforaciones en pozos en aguas profundas tanto en el Golfo de México como en otras partes del mundo.

Actividades offshore

A 31 de diciembre Repsol operaba 291 bloques en el mar en 15 países. En la misma fecha, tenía participación no operada en 192 bloques en el mar en 14 países.

Bloques offshore operados por Repsol			
País	Exploración	Desarrollo	Total
España	14	11	25
Argentina	2	1	3
Brasil	7		7
Cuba	1		1
Estados Unidos	238		238
Guinea Ecuatorial	1		1
Guyana	1		1
Indonesia	1		1
Marruecos	2		2
Noruega	2		2
Portugal	2		2

	Surinam	1		1
	Trinidad y Tobago		3	3
	Túnez	3		3
	Uruguay	1		1
	Total	276	15	291

Repsol es miembro activo de *Oil and Gas Producers Association (OGP)*, la organización que agrupa a las empresas productoras de gas y petróleo para promover la seguridad y las operaciones sostenibles. Esta organización, con el fin de asegurar que las lecciones aprendidas de incidentes de la industria (Macondo en el Golfo de México, Montara en EEUU y otros) se apliquen en operaciones offshore alrededor del mundo, emitió una serie de recomendaciones que son implementadas consistentemente en los proyectos de perforación de la compañía. Estas recomendaciones permiten mejorar la prevención y la capacidad de respuesta a derrames de las operaciones de perforación offshore.

Los temas clave, que forman parte de estas recomendaciones adoptadas por la compañía son:

- Introducción de procesos de revisión: La prevención y confiabilidad se logran a través de procesos de revisión y auditoría interna y externa. Para cumplir con este criterio de prevención, en la compañía hemos implementado diversos procesos y sistemas: de manejo de proyectos (GIP, Gestión Integral de Proyectos), de revisión por pares (*Peer reviews*, *technical reviews*, *operational reviews*), auditorías de integridad de equipos, auditorías de sistemas de gestión internas y externas.
- Gestión de riesgos: durante todas las fases de los proyectos de perforación, realizamos estudios de análisis cualitativos y cuantitativos conforme a la normativa interna de la compañía "Norma de gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales" y de los nuevos procedimientos para la identificación y evaluación de los mismos, que exigen la elaboración de análisis *Bow-tie* para aquellos riesgos de alto potencial.
- Aseguramiento de competencias: con el fin de que las personas y los equipos dispongan de la capacidad de entender y gestionar riesgos, en Repsol y como parte de los procesos de gestión de personas y evaluación de proveedores, incluimos y evaluamos la competencia del personal, con el fin de asegurar su aptitud, sobre todo en aquellos casos de personas que tienen responsabilidad sobre elementos críticos de seguridad y de medio ambiente.
- Aplicación de normas internacionales y mejores prácticas: en la compañía contamos con personal especializado que se encarga de elaborar, mantener y difundir los procedimientos y normas de referencia, para asegurar que los estándares más actualizados sean aplicados en nuestros proyectos.
- Aplicación del criterio de la doble barrera: en Repsol mantenemos normativa al respecto y la aplicamos en el diseño de pozos productores para evitar la descarga de hidrocarburos u otros fluidos al medio ambiente. Este concepto ha sido ya parte y práctica habitual en los diseños y operaciones de la compañía.
- Respuesta a emergencias: durante 2011, en todas las operaciones de la compañía y en particular en aquellas offshore, hemos reforzado la implementación de los procedimientos y planes de respuesta a emergencias de la compañía en sus diferentes niveles (emergencias locales, regionales e internacionales).
- Respuesta a derrames: como parte de los procedimientos de respuesta a emergencias, para cada pozo offshore, definimos los posibles escenarios de derrame y elaboramos los correspondientes planes de control. Esto implica tener equipos y personal disponibles para

responder en todo momento a una contingencia. Además, somos miembro de OSR (*Oil Spill Response*), una organización internacional formada por empresas operadoras de petróleo, que está especializada tanto en la prevención y control de derrames de petróleo como en asistencia técnica relacionada.

Proyecto CLEAN en la plataforma Casablanca (España)

El proyecto CLEAN (Proyecto para la Extensión de Vida del Activo Casablanca) para la plataforma Casablanca, de la unidad de negocio de España, ha tenido como objetivo asegurar la integridad técnica de la plataforma, extender su vida útil por diez años y mejorar la seguridad operacional.

Este proyecto se ha llevado a cabo mediante los siguientes subproyectos:

- Extensión de la vida útil: hemos revalidado el diseño original frente a los estándares actuales, y su adecuación para diez años más de operación, incluyendo un extenso programa inicial de inspecciones y verificaciones, y la implantación de las mejoras resultantes, la formalización de un riguroso programa plurianual de inspecciones y de mantenimiento, y la certificación del diseño y estado de la instalación por un organismo externo de certificación.
- Estudios de seguridad: hemos adelantado la actualización de todos los estudios técnicos prescritos por la norma de gestión del riesgo de seguridad y de medio ambiente en activos industriales de la compañía y hemos desarrollado un plan de implementación de mejoras para 2012.
- Benchmarking: hemos realizado un estudio comparativo con otras instalaciones en países de referencia, para adecuar la instalación en los aspectos relevantes.
- Procedimientos: hemos actualizado todos los procedimientos operativos críticos de la plataforma, integrados en el manual de operaciones.
- Respuesta ante derrames: hemos iniciado un programa de investigación y prueba de tecnologías para la detección temprana de derrames.

La extensión de la vida útil de la plataforma culminó con la emisión por parte de *Lloyds Register* de un certificado de conformidad para operar la plataforma durante los próximos diez años.

La inversión estimada para este proyecto es de 50 millones de euros, incluyendo la inversión ya realizada en 2011 y la prevista durante 2012 para completar las mejoras.

Seguridad en el transporte

Mejorar la seguridad en el transporte tanto de mercancías como de personas constituye uno de los ámbitos clave de acción en nuestra compañía. Por ello desarrollamos diversas acciones para controlar los riesgos asociados.

Programas de mejora para el transporte terrestre.

Establecemos de manera continuada diversos programas para disminuir la accidentabilidad en el transporte terrestre. Continuando con las acciones desarrolladas el año pasado, seguimos fomentando la concienciación y reforzando las habilidades de conducción mediante formación. Durante 2011 se han impartido más de 2.500 horas de formación, dirigidas tanto a conductores de vehículos de transporte de productos (por ejemplo, se han llevado a cabo cursos de conducción preventiva y defensiva en el transporte de productos en las actividades de Marketing en España) como a empleados de la compañía que utilizan el coche en su actividad diaria (por ejemplo, la formación de conducción defensiva y de conducción de 4x4 realizada en el área de AESA, sociedad Astra Evangelista, en Argentina).

Adicionalmente, hemos continuado con diversas actividades:

- De sensibilización, como la campaña “No te despistes” en el área de Marketing en España, uno de cuyos objetivos es concienciar a los trabajadores para que conduzcan de forma segura y prudente.
- De calificación de conductores, como las actuaciones llevadas a cabo en Argentina en el área de AESA y en Logística en el que se vienen realizando desde el año 2005 evaluaciones a los conductores a través de los sistemas *Reid* en los que se evalúa entre otros aspectos la aptitud para la conducción, los hábitos de comportamiento y de la actuación ante diferentes estímulos.

Por otro lado, hemos continuado con el equipamiento de vehículos con sistemas de navegación conectados vía satélite para monitorizar su situación en tiempo real y, que permiten mejorar el seguimiento de los vehículos y avanzar en el conocimiento de las principales situaciones de riesgo en las actividades de transporte en la compañía. En concreto, en el área de AESA en Argentina se entregaron llaves de tacógrafo nominadas (de carácter personal e intransferible), característica que permite la identificación de los conductores con el fin de realizar un ranking de su desempeño en conducción.

En Repsol estamos comprometidos con la mejora de la seguridad vial y por ello seguimos colaborando en diversas iniciativas con distintas instituciones. Estamos adheridos al *European Road Safety Charter*, iniciativa de la Unión Europea, en la que participan autoridades, instituciones de investigación, asociaciones y empresas con el fin de compartir ideas y experiencias que contribuyan a paliar los problemas de seguridad de las carreteras y a reducir el número de accidentes y de víctimas de tráfico (www.erscharter.eu). También colaboramos con la Asociación Española de la Carretera, cuyo objetivo primordial es conseguir una red viaria más segura y de mayor calidad (www.aecarretera.com).

Exigencias en el transporte marítimo.

Nuestra compañía no posee una flota propia, por lo que en la contratación de buques a terceros adoptamos rigurosos criterios de evaluación e inspección, actividad conocida internacionalmente como *vetting*, prestando también este servicio a otras compañías.

Verificamos continuamente que los buques cumplen con las normas más exigentes de seguridad. Para ello, nuestros procedimientos contemplan la revisión de la documentación solicitada al operador técnico del buque, además de la obtenida de bases de datos marítimas internacionales y la realización de una inspección física durante las operaciones en la terminal, descartando para futuras operaciones los buques que hayan obtenido observaciones de riesgo. Durante 2011, realizamos 1.834 evaluaciones preliminares de buques en las que 1.287 buques resultaron aceptables por un viaje y 649 no aceptados, es decir, el 70,17% de los buques nominados para realizar un viaje para Repsol fueron considerados aceptables. Además, hemos llevado a cabo 918 inspecciones físicas, con unos resultados de 782 buques aceptados (el 86%) y 136 rechazados.

Para la calificación de los buques contratados por la compañía, se deben cumplimentar los cuestionarios *on-line* disponibles en www.vetting.repsol.com con el fin de obtener la información del buque necesaria para dicha calificación: edad, bandera, sociedad de clasificación, tonelaje, tipo de casco así como del aseguramiento del cumplimiento de los requisitos de regulación de la Convención Internacional de MARPOL (*International Convention for the Prevention of Pollution from Sea*) en relación a las limitaciones de operación con casco sencillo.

Actualmente todos los buques que transportan crudo para la compañía deben ser de doble casco, independientemente del tipo de crudo que transporten.

Respecto al transporte de productos pesados, los procedimientos de *vetting de la compañía* comenzaron a regular en 2008 la desaparición gradual de buques de casco sencillo mayores de 600 toneladas de peso muerto, en países con excepciones a las legislaciones de la

Convención Internacional de SOLAS (*International Convention for the Safety Of Life At Sea*). Para ello destacamos los siguientes hitos:

- Desde inicios de 2011, todos los buques de capacidad mayor a 5.000 toneladas de peso muerto transportando productos pesados tienen doble casco.
- A partir del 1 de enero del 2012 todos los buques mayores de 600 toneladas de peso muerto que transporten productos pesados también tendrán doble casco.

Ambos casos independientemente de la legislación del país y del tipo de navegación.

Cultura de la seguridad

Prevenimos las situaciones de riesgo en centros de trabajo mediante las 7 reglas básicas para salvar tu vida.

Todos los empleados somos responsables de nuestra seguridad, así como de contribuir a la seguridad del conjunto de las personas que nos rodean.

Con el fin de reforzar nuestra cultura de seguridad en el año 2009 se aprobaron las 7 reglas básicas que permiten prevenir las situaciones de riesgo que provocan más accidentes mortales en nuestros centros de trabajo y se realizó un exhaustivo plan de comunicación y difusión para sensibilizar sobre la importancia de su cumplimiento. Como continuación al trabajo realizado, durante 2011 se ha reforzado esta campaña de manera particularizada en cada uno de los negocios.

Más información sobre esta campaña y sus resultados en reglasbasicasdeseguridad.repsol.com.



7 reglas para salvar tu vida:

- Al volante, conducción segura.
- Para cualquier actividad, permiso de trabajo vigente.
- Los aislamientos, siempre asegurados y señalizados.
- Para entrar a espacios confinados, sólo con autorización.
- En excavaciones, asegura la zona.
- Trabajando en altura, asegura tus protecciones y sujeciones.
- En operaciones de izado, nunca debajo de la carga.

Programas de formación

Impulsamos la cultura de la seguridad mediante programas de información, de sensibilización, de concienciación y de formación dirigidos tanto a empleados como a contratistas y también a personas de nuestro entorno. Adicionalmente disponemos de diversos canales divulgativos de información, normativa y documentación técnica.

En 2011, un total de 14.837 empleados recibieron 193.760 horas de formación en seguridad y en salud laboral.

Formación en seguridad y salud laboral 2011 ³⁵			
	Horas	Personas ³⁶	Índice de extensión ³⁷
España	93.652	7.422	39%
Argentina	53.705	3.950	25%
Resto Latinoamérica ³⁸	36.935	2.399	43%
Resto del Mundo ³⁹	9.468	1.066	48%
TOTAL	193.760	14.837	35%

Los principales programas formativos desarrollados de forma uniforme para todos los negocios de la compañía durante 2011 correspondieron a la investigación de incidentes, a los análisis de riesgos de seguridad y medio ambiente y a la conducción defensiva. Además, continuamos intensificando los programas de formación para contratistas con el objetivo de mejorar el control de las situaciones de riesgo típicas de las actividades de la compañía. Adicionalmente, en 2011 se impartieron alrededor de 532.702 horas de formación a personal contratista.

Reconocimientos a la seguridad

Con el fin de avanzar en la implantación de una cultura de seguridad en nuestra compañía en 2011 hemos llevado a cabo diversas campañas de reconocimientos entre las que destacamos dos llevadas a cabo en la Dirección Ejecutiva de Marketing Europa:

- Se otorgó por primera vez el premio de seguridad y medio ambiente de Marketing Europa recayendo en el proyecto de “Acreditación de contratistas y formación del personal” de la red de Estaciones de Servicio España. Para su selección se tuvieron en cuenta tres proyectos finalistas y se valoraron aspectos como la mejora del desempeño, el impacto en la imagen de marca, la incidencia en la concienciación y el trabajo en equipo.
- Adicionalmente, durante las jornadas de seguridad de la Dirección de Ingeniería y Mantenimiento del área de Estaciones de Servicio, se entregaron tres premios a empresas contratistas por su actuación en materia de seguridad. Las tres categorías contempladas fueron:
 - “Mejor empresa del año en seguridad”
 - “Empresas que más han mejorado”
 - “Mejor idea”: Como novedad, este año se ha premiado al proveedor con la mejor idea aportada en materia de seguridad entre las más de 150 ideas evaluadas.

Compartiendo buenas prácticas

Durante 2011 cabe destacar el desarrollo de las actuaciones llevadas a cabo para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la unidad de negocio de Ventas Directas dentro de la Dirección Ejecutiva de Marketing Europa, donde se realizó el proyecto de

³⁵ Los datos incluyen formación de personal propio fijo y temporal. No incluyen la formación de personal contratista

³⁶ Personas con asistencia a cursos

³⁷ Porcentaje de personas que han realizado actividades de formación en función de la plantilla máxima

³⁸ Bolivia, Brasil, Ecuador, Perú y Venezuela

³⁹ Argelia, Canadá, EEUU, Francia, Guayana, Holanda, Indonesia, Irán, Kazajistán, Libia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Rusia, Suiza y Trinidad y Tobago

narrativas que incluye acciones de intercambio de información en el área de la sociedad Repsol Directo.

El objetivo de este proyecto en el área de Repsol Directo, es el de capturar y transferir el conocimiento involucrado en las actividades de los conductores de Repsol Directo y la difusión de buenas prácticas que ayudará a mejorar la seguridad en el desempeño de esta actividad y la motivación de los conductores. La actuación está dirigida a conductores de Repsol Directo y de manera indirecta a todos aquellos con los que se relacionan en su trabajo.

Se confeccionó un cuaderno con las once narrativas más significativas entre las más de cuarenta identificadas. Entre las narrativas incluidas podemos destacar aquellas relacionadas con la importancia del uso de calzos en los vehículos en pendientes pronunciadas, las relativas a la importancia de estar atentos durante la carga y la descarga de productos en calles estrechas, las relacionadas con las instalaciones de los clientes y aquellas que tratan sobre la importancia de seguir los procedimientos de seguridad.

Adicionalmente se definieron una serie de áreas de mejora para facilitar la difusión y la integración de las buenas prácticas en la actividad diaria de los conductores de Repsol Directo.

Impulsar una estrategia baja en carbono

Durante 2011 se ha revisado y actualizado la estrategia de carbono, cuyo objetivo es promover iniciativas que aseguren el suministro sostenible de energía, la eficiencia energética y el desarrollo de energías no fósiles. Se ha superado el objetivo anual de reducción de emisiones de toneladas de CO₂ eq alcanzando más del 85% del objetivo estratégico 2005-2013. Se han llevado a cabo auditorios energéticas en más de 40 centros y 500 estaciones de servicio en busca de ahorros de consumo energético. Hemos obtenido en la refinería de A Coruña (España) la primera certificación a nivel mundial en este tipo de instalaciones conforme a la norma internacional "ISO 50001 de Gestión de la Energía". En junio adquirimos el 100% *Sea Energy Renewables*, empresa dedicada a la promoción, desarrollo y explotación de parques eólicos offshore en Reino Unido.

Nuestros datos

Como criterio general, se incluye el 100% de los indicadores ambientales de las empresas en las que Repsol participa mayoritariamente y/o tiene responsabilidad de operación, según criterio de control operacional. En las emisiones de gases de efecto invernadero, se informa de las emisiones directas según criterio de participación accionarial, donde se contabilizan las emisiones procedentes de las actividades de la compañía de acuerdo al porcentaje de participación de Repsol en cada una de las empresas (a). También se informa de las emisiones indirectas asociadas a la compra de electricidad y vapor (b), emisiones indirectas asociadas a la compra de hidrógeno (c), y las derivadas de la comercialización de nuestros productos (d).

A la hora de notificar los gases de efecto invernadero, seguimos las directrices de la industria petrolera desarrolladas por el *American Petroleum Institute* (API), la *Internacional Petroleum Industry Environmental Conservation Association* (IPIECA) y la *International Association of Oil & Gas Producers* (OGP).

	2007	2008	2009	2010	2011
Emisiones directas de gases de efecto invernadero⁴⁰					
CO ₂ (millones de toneladas)	23,66	22,83	21,21	20,53	20.07
CH ₄ (millones de toneladas) ⁴¹	0,15	0,14	0,14	0,13	0.13
N ₂ O (toneladas)	-	-	-	-	825
CO ₂ eq (millones de toneladas) ⁴²⁴³	26,73	25,82	24,08	23,34	23.14

⁴⁰ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁴¹ Para las emisiones derivadas de fugitivas y gas venteado, se incluyen únicamente aquellas que hayan sido obtenidas a partir de mediciones directas o por balance de masas.

⁴² El dato del año 2011 incluye por primera vez las emisiones de N₂O verificadas según la norma ISO 14064

⁴³ Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero, se han ajustado las emisiones de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera para la notificación de gases de efecto invernadero (API/IPIECA/OGP). A finales de 2010 se

Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero					
Intensidad de emisiones de refino (toneladas de CO ₂ eq/toneladas de crudo tratado) ⁴⁴	0,274	0,261	0,267	0,258	0,280
Consumo energético					
Combustibles (millones de toneladas) ⁴⁵	7,23	6,75	6,25	5,96	5,80
Electricidad comprada (10 ⁶ MWh)	3,88	3,66	3,10	3,56	3,18
Vapor comprado (10 ⁶ GJ)	7,69	16,65	10,26	12,59	9,10
Consumo energético total (10 ⁶ GJ)	344,53	322,56	312,78	298,65	291,12
Distribución de biocombustibles (miles de toneladas)⁴⁶					
Biodiésel ⁴⁷	10	153	562	1.176	1.441
Bioetanol ⁴⁸	138	125	98	273	327

Información adicional de emisiones (millones de toneladas)	2011
Emisiones directas de CO ₂ eq según criterio de participación accionarial (a)	26,17
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de electricidad y vapor (b)	1,56
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de hidrogeno (c)	0,94
Emisiones de CO ₂ derivadas de la comercialización de productos ⁴⁹ (d)	146,29

enajenaron las actividades de exploración y producción de Bermeo en España, por lo que los inventarios de 2011 y de años anteriores se han ajustado eliminando las emisiones procedentes de las instalaciones vendidas.

⁴⁴ Datos calculados en base al CO₂ eq procedente de emisiones directas (el dato de 2011 incluye las emisiones de N₂O verificadas según la norma internacional ISO 14064) y de las emisiones de CO₂ indirectas asociadas a la compra de electricidad y vapor.

⁴⁵ El dato de 2011 incluye 1,44 millones de toneladas de gas natural consumido (en 2010 se incluyó 1,39 millones y en 2009 1,37 millones).

⁴⁶ En España se ha distribuido adicionalmente 1710 t de HVO (Hidrobiodiésel – *Hydrogenated Vegetable Oil*)

⁴⁷ Incluye información de Perú y Brasil

⁴⁸ Incluye información de Portugal e Italia

⁴⁹ Datos calculados en base a la metodología de API (*American Petroleum Institute*): The Institute's Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Gas Industry.

Más información sobre reconocimientos por la contabilización y verificación de nuestras emisiones en reconocimientos.repsol.com y sobre el detalle de nuestros resultados en desempenoyobjetivos.com

Actualización del marco internacional

La COP (*Conference of the Parties*) 17 de Durban concluyó con el acuerdo por parte de los 195 países participantes de trabajar en un nuevo acuerdo internacional sobre cambio climático que incluiría países desarrollados y en desarrollo por primera vez. Los países firmantes de la resolución han acordado que en 2015 se decidirá la modalidad de este tratado para 2015 y en se implementaría en 2020. De esta forma, grandes emisores como China, India y Estados Unidos tendrían compromisos legales de reducción a partir de este año.

A su vez, hubo una serie de países, los que se encuentran dentro de la Unión Europea, Noruega, Australia y Nueva Zelanda que acordaron en participar en un segundo periodo de Kioto que comenzaría en 2013 y finalizaría en 2017 o 2020 (según lo que se decida en la COP18 en Qatar)

En cuanto al Fondo Verde creado en la anterior COP, que aspira a tener una capacidad de inversión que se acerque a los 100.000 millones de dólares en 2020, ya está operativo, y realizará su primera reunión en Suiza.

Nueva estrategia de carbono 2011-2020

Durante el año 2011 hemos revisado y actualizado la estrategia de carbono de Repsol. Se han analizado las iniciativas existentes en la compañía destinadas a reducir la intensidad de carbono en todos los negocios de nuestra compañía, identificando sinergias entre ellos.

Los motores que impulsan la estrategia de carbono de Repsol son:

1.-Cumplimiento de los compromisos y obligaciones normativas.

Compartimos la preocupación de las administraciones públicas, los ciudadanos y la sociedad en su conjunto ante el impacto sobre el clima que la actividad humana está causando y seguirá causando en el futuro. Nuestro compromiso con la sociedad se articula en los principios descritos en la Posición de compañía ante el Cambio Climático.

Uno de estos principios es el de colaborar con las administraciones públicas de los países donde operamos para facilitar el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales adquiridos, singularmente en el protocolo de Kyoto y sus desarrollos posteriores, y a prestar apoyo de forma constructiva en la elaboración de nueva normativa.

Más información en politica.cambio.climatico.repsol.com

2. Reducción de la intensidad de carbono en nuestra cadena de valor

Nuestra estrategia promueve aquellas iniciativas que reduzcan la intensidad de carbono a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos.

Por lo tanto, tenemos por objetivo disponer de una huella de compañía completa lo que implica ampliar el alcance de los inventarios de emisiones incluyendo suministradores, clientes y actividades propias. También tenemos el compromiso de avanzar en el cálculo de la huella de carbono de nuestros productos estableciendo la metodología más adecuada para su cálculo.

Asimismo, Repsol apuesta decididamente por la mejora de la eficiencia energética en sus procesos al ser la medida que tiene mayor potencial a corto plazo para la reducción del consumo energético y la emisión de gases de efecto invernadero.

Aunque actualmente existe incertidumbre sobre con qué rapidez y profundidad el mundo se dirigirá hacia una economía de bajas emisiones GEIs (Gases de Efecto Invernadero), nuestra

visión a largo plazo incluye una apuesta decidida por el desarrollo tecnológico, intensificando los proyectos de I+D (Investigación y Desarrollo) dirigidos a la eliminación y uso de CO₂ transformándolo de residuo a recurso.

3.-Desarrollo de iniciativas en energías no fósiles.

Impulsamos el despliegue en nuestra compañía de actuaciones ligadas al desarrollo de energías no fósiles, a través de la unidad de negocio de Nuevas Energías creada en 2010 donde se identifican las oportunidades de negocio en ámbitos como la bioenergía, la generación eléctrica renovable o la electrificación del transporte.

Información adicional en el *Carbon Disclosure Project*⁵⁰

Anualmente Repsol participa en el *Carbon Disclosure Project* (CDP), la iniciativa más importante a nivel mundial para la recopilación de información relacionada con la gestión del carbono de las compañías *FTSE Global Equity Index series (Global 500)*. Todas las contestaciones al cuestionario que anualmente plantea el CDP pueden ser consultadas en: <https://www.cdproject.net>

En dicho cuestionario, se puede consultar mayor detalle acerca de la estrategia de carbono de la compañía en los siguientes aspectos:

- Avance de objetivos de reducción de emisiones
- Iniciativas de reducción de emisiones tanto en fase de estudio, como ya activas (tipo de actividad y descripción de la misma, emisiones de GEI anuales evitadas, ahorros monetarios, inversión requerida y período de reembolso).
- Métodos utilizados para fomentar las inversiones en actividades de reducción de emisiones.
- Riesgos y oportunidades en materia de cambio climático (regulatorios, físicos y cambios en otros desarrollos relativos al clima).
- Emisiones de “scope 1 y 2”, incluyendo desglose por países, negocios e instalaciones e indicadores de intensidad de emisiones.
- Emisiones de “scope 3”.
- Verificaciones externas realizadas de las emisiones de “scope 1, 2 y 3”

La información contenida en este Informe, en la web de repsol.com y en el CDP constituye la información de cambio climático de Repsol.

Más información sobre índices de sostenibilidad en indices.repsol.com

Mercados de carbono

La situación de los mercados de carbono ha estado marcada por la gran volatilidad desencadenada en el EU ETS (*European Union Emissions Trading System*) desde el pasado agosto. La abrupta bajada de precios de los EUAs (*European Union Allowance*) arrastró consigo a los CERs (*Certified Emissions Reductions*) abriendo un periodo de incertidumbre en los mercados internacionales que aún dura. En este entorno, sin embargo, Repsol ha continuado con éxito su política de cobertura a largo plazo con la compra de los créditos de carbono generados por dos proyectos MDL (Mecanismos de Desarrollo Limpio) en Taloja

⁵⁰ La información disponible en la respuesta al cuestionario CDP 2011 corresponde a los datos del ejercicio 2010 y anteriores.

(India), mediante la reducción de las emisiones de N₂O de dos plantas de ácido nítrico (WNAI y III).

Respecto a la generación de proyectos MDL dentro del Grupo se ha seguido con la política de análisis de todas las oportunidades potenciales de desarrollo.

Reducción de la intensidad de carbono en nuestra cadena de valor

Eficiencia energética

La eficiencia energética es para Repsol una de las principales vías de mitigación de emisiones de CO₂ y de optimización operativa en sus plantas y actividades. Para conseguirlo se ha continuado con la implantación de un sistema de gestión de la energía global para la compañía que tiene cuatro elementos principales:

a) Objetivo a medio plazo

Las distintas unidades de la compañía establecen internamente objetivos anuales y de medio plazo de intensidad energética asociados a sus planes de anuales de eficiencia.

b) Realización de planes anuales de eficiencia energética en todas las Unidades de la compañía.

De forma detallada todas las unidades de negocio de la compañía realizan planes de eficiencia energética donde identifican acciones concretas de ahorro. En 2011 se han realizado más de 200 acciones de ahorro en todas las instalaciones y actividades.

c) Certificación bajo el estándar internacional ISO 50001

Repsol considera que una de las mejores maneras de homogeneizar e implementar de forma sistemática un sistema de gestión de la energía es hacerlo bajo un estándar de referencia y en este caso el elegido es la norma ISO 50001. De esta forma la refinería de A Coruña ha sido la primera a nivel mundial en certificar su sistema de gestión de la energía.

d) Realización de auditorías energéticas como herramienta para la visualización de potenciales de mejora operativa.

Durante 2011 hemos continuado realizando auditorías energéticas en las distintas unidades de la compañía en busca de ahorros y posibilidades de menores consumos. Concretamente se han realizado auditorías internas en tres centros industriales de refino, además de una auditoría intercentros en el centro industrial de A Coruña, siete auditorías en centros industriales de Química, dos auditorías en la actividad de refino en Perú y 11 auditorías en distintas unidades de GLP a nivel mundial. En total se han llevado a cabo auditorías energéticas en más de 40 centros industriales así como en casi 500 estaciones de servicio en España.

Con el objetivo de reducir el consumo energético asociado a los procesos, en el centro tecnológico de Repsol existen líneas de trabajo dedicadas a detectar oportunidades de mejora en las unidades, tanto a nivel operativo (optimizando nuestros procesos), como identificando inversiones específicas que muestren un potencial importante en reducción de emisiones de CO₂. Se trabaja en proporcionar metodologías que ayuden a la gestión energética de las refinerías y centros químicos, detectando de forma sistemática potenciales de ahorro energético en plantas de proceso. Estas herramientas permiten obtener un ranking de ahorros potenciales y priorizar la asignación de recursos para acometer las acciones de mejora.

La refinería de Repsol A Coruña (España) obtiene la ISO 50001

En el ámbito de la eficiencia energética destacamos la certificación por una entidad externa, en julio de 2011, del Sistema de Gestión Energética de la refinería de A Coruña conforme a la nueva norma ISO 50001.

Se trata de la primera instalación del mundo con estas características certificada bajo este esquema. El proyecto se llevó a cabo en varias fases, a lo largo de las cuales estuvieron

implicadas personas de muy diversas áreas (producción, compras,...).

La implantación de este sistema permite:

- Consolidar criterios y buenas prácticas de gestión energética en la refinería, aplicarlas de forma homogénea entre las áreas, sistematizar los métodos de trabajo, priorizar oportunidades de mejora y conseguir que estos criterios de eficiencia estén presentes en todas las actividades que se realizan en la instalación al estar integrado con el resto de sistemas de gestión.
- Disminuir el consumo energético, gracias a la incorporación de todas las actividades relacionadas con la gestión energética en un ciclo de mejora continua. Para ello, es fundamental disponer de herramientas para identificar, analizar e implementar oportunidades de ahorro, así como monitorizar de forma eficiente tanto los consumos energéticos como los procesos o actividades relacionados.

Este sistema se enmarca en el compromiso de Repsol de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.

El resultado de este proyecto no sólo influye en una reducción del impacto ambiental sino que también se consigue una disminución en los costes. Realizar una gestión energética global, que incluye el control operacional diario, contribuye a una reducción de los costes energéticos al optimizar los consumos de energía, tanto a nivel de eficiencia (empleando la tecnología instalada o mejorándola) como de comparación de precios y tipos de energías.

Tras el éxito de esta experiencia se ha decidido extender esta certificación a la refinería de Puertollano con la implantación de un Sistema de Gestión Energética para obtener la certificación ISO 50.001

La gestión del carbono a lo largo de nuestra cadena de valor

En la Dirección de Tecnología de Repsol investigamos cómo reducir la huella de carbono de nuestros procesos y nuestros productos. En el área de asfaltos se han desarrollado productos y procesos más ecoeficientes que permiten la reducción de emisiones de CO₂ durante la fabricación y el reciclado de carreteras. En el campo de motores y energía para el transporte, la actividad de prospección tecnológica es el punto de partida desde el que desarrollar nuevos productos o adaptar los existentes, para así evolucionar, junto a la industria de automoción, hacia un transporte sostenible.

Durante el año 2011 se ha elaborado una actualización del estudio de prospección tecnológica en esta área en el que se han contemplado las últimas tendencias, tanto en motores térmicos convencionales como en propulsión eléctrica. También se ha realizado una importante actividad en el desarrollo de lubricantes más respetuosos con el medio ambiente, formulados con materias primas de origen renovable y bases regeneradas, que reducen el consumo de bases de primera fabricación, con una importante reducción en el impacto ambiental de estos productos durante su ciclo de vida.

En lo que se refiere a la investigación y desarrollo de combustibles, en Repsol existe una profunda preocupación por el medio ambiente y por ello la selección de nuestros aditivos para carburantes siempre está adaptada a las últimas tendencias, como es el caso de nuestros gasóleos Diesel e+ y Diesel e+10, cuyos paquetes de aditivos están especialmente formulados para adaptarse a los porcentajes de biodiesel recogidos en las especificaciones actuales.

Asimismo, desde 2010 los operadores aéreos con destino u origen en la UE están obligados a ir reduciendo sus emisiones de CO₂ hasta un valor objetivo del 50% para 2050. El uso como combustible de aviación del Biojet es uno de los instrumentos para alcanzar este objetivo. Por ello, se ha estudiado la viabilidad de producción de Biojet mediante co-procesado en refinería de aceite vegetal y queroseno mineral, cambiando el esquema de proceso catalítico de una unidad convencional de queroseno mineral. Como resultado se ha obtenido un producto equiparable y certificable como combustible de aviación de origen fósil Jet A-1.

Adicionalmente, nuestra compañía sigue avanzando en su compromiso con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en sus instalaciones y más concretamente con aquellas emisiones asociadas a la quema de gases residuales en antorcha. En 2011, de las

622.300 toneladas de CO₂eq evitadas gracias a las acciones de reducción implementadas en las operaciones de la compañía y verificadas bajo ISO 14064-1 o siguiendo el esquema del MDL, más de 240.000 corresponden a emisiones reducidas por proyectos en los que se ha evitado la quema de gases residuales en antorcha:

- El proyecto implementado en la refinería de La Plata (Argentina), registrado como MDL en diciembre de 2010.
- Otra acción similar desarrollada en la Refinería de Luján de Cuyo (Argentina) actualmente en fase de solicitud de registro como MDL ante Naciones Unidas y verificada según la norma internacional ISO 14064-1 en 2011.
- El proyecto de recuperación y optimización del uso de gas residual en el campo de producción del Bloque 16 (Ecuador) verificado también según la norma internacional ISO 14064-1.

Vuelo verde

Iberia y Repsol llevaron a cabo el primer vuelo español propulsado por biocombustible el pasado 3 de octubre de 2011. La ruta seleccionada para realizarlo fue el puente aéreo Madrid - Barcelona, y el avión, un Airbus A320 de Iberia, que recorrió con éxito el trayecto entre Madrid y Barcelona. Durante el vuelo se consumieron unos 2.600 kilos de bio-combustible, que permitieron un ahorro de cerca de 1.500 kilos de emisiones de CO₂.

El Jet A-1 utilizado en la prueba fue una mezcla de queroseno convencional (75%) y de bioqueroseno parafínico sintético (25%) obtenido a partir de aceite de camelina.

El pasado 1 de julio de 2011 se aprobó la normativa internacional que permite el uso de mezclas de queroseno convencional y queroseno sintético (producido a partir de ésteres y ácidos grasos) hasta un máximo del 50% en volumen, lo que permitió que este vuelo fuera regular o comercial (con pasajeros a bordo) y no de demostración.

Nuevas vías de reducción de emisiones

La CAC (Captura y Almacenamiento de CO₂) consiste en la captación del CO₂ de una fuente emisora y su compresión, transporte e inyección en estructuras geológicas subterráneas para lograr un confinamiento efectivo a largo plazo. La CAC está identificada por numerosos organismos (EIA-US *Energy Information Administration*, Unión Europea,...) como uno de los mecanismos que, junto con la eficiencia energética, las energías renovables y nuclear y los biocombustibles, permitirá estabilizar la concentración de CO₂ atmosférico a largo plazo. La aplicación de estos mecanismos de reducción de la intensidad de carbono de nuestra cadena de valor, y entre ellos la CAC, es especialmente relevante para Repsol como compañía con un alto porcentaje de su producción de energía en forma de hidrocarburos.

Repsol centrará su actuación en aquellos proyectos de CAC que sean económicamente viables, y social y reputacionalmente aceptables. Asimismo, Repsol intensificará los programas de investigación tecnológica que permitan la transformación masiva del CO₂ hacia productos de valor añadido con el objetivo de convertirlo de un residuo a un recurso.

Repsol lidera el proyecto denominado CO₂FUNNELS que demuestra la posibilidad de capturar CO₂ procedente de procesos industriales mediante la fertilización carbónica de cultivos energéticos, obteniendo biomasa, que a su vez podrá ser utilizada para producir energía. El proyecto se lleva a cabo en una parcela de 3.000 metros cuadrados situada en el Complejo Industrial de Puertollano. Se han instalado cinco invernaderos tipo túnel de 400 m² con sistemas de riego por goteo, tuberías para dosificación de CO₂, sensores para la monitorización de temperatura, humedad, concentración de CO₂ y equipos para la medición de flujos de CO₂ en aire y en suelo.

Iniciativas en energías no fósiles

Tras la creación de la Unidad de Negocio de Nuevas Energías en 2010, en este año se ha avanzado en el despliegue de sus proyectos iniciados en años anteriores como AlgaEnergy, IBIL, KUOSOL y Orisol. Asimismo, como consecuencia del análisis de nuevas oportunidades de inversiones en el campo de la energía no fósil, Repsol Nuevas Energías adquirió el 100% de SeaEnergy Renewables, empresa dedicada a la promoción, desarrollo y explotación de parques eólicos offshore en el Reino Unido.

Adicionalmente, se ha constituido Repsol New Energy Ventures, S.A., con el objetivo de efectuar inversiones en sociedades con fuerte base tecnológica cuyos resultados podrán ser de aplicación en los negocios del grupo.

Biocombustibles

Durante el año 2011, se ha continuado en el proyecto KUOSOL, avanzando en la plantación de los terrenos y trabajos inherentes a la fase en que se encuentra el proyecto. KUOSOL tiene por objetivo el aprovechamiento integral de la biomasa de las plantaciones de jatrofa curcas, la producción de aceite como materia prima para biocombustibles y la generación de energía eléctrica mediante cogeneración.

Asimismo, continúa nuestro compromiso con el sector de los biocombustibles a partir de algas en colaboración con nuestra participada AlgaEnergy. En junio 2011 se puso en marcha la denominada PTEM (Plataforma Tecnológica de Experimentación con Microalgas) en la terminal 4 del aeropuerto de Madrid-Barajas, proyecto que investiga la captura del CO₂ proveniente de las instalaciones aeroportuarias como nutriente que utilicen las microalgas para su conversión en biodiesel. El proyecto, con una inversión estimada de 600.000€ es un gran logro en la investigación y desarrollo de este sector. El recinto destinado a esta planta, cedido por AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), ocupa una superficie de 2.000m², de los cuáles 1.000 m² han sido cubiertos por un invernadero, lo cual, permite hacer comparativas de comportamiento y rendimiento de los cultivos a la intemperie. En este proyecto colaboran científicos de las Universidades de Sevilla y Almería, así como del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Igualmente, la unidad de biocombustibles se ha centrado en la evaluación de proyectos de etanol y aceites vegetales, principalmente en la región norte de Latinoamérica, siempre enfocados en el desarrollo de proyectos sostenibles económica, medioambiental y socialmente.

En 2011 se celebró en el centro de tecnología Repsol un seminario bilateral Reino Unido-España sobre micro algas y su aplicación para biocombustibles. En él, expertos de ambos países pusieron en común sus conocimientos sobre la materia y surgieron oportunidades de colaboración para avanzar en este campo. Lo más destacado fueron las referencias al gran momento para la investigación en ambos países, la necesidad de reducir los costes de cultivo de micro algas y las menciones a sus enormes ventajas medioambientales. El seminario fue clausurado por sus Altezas Reales los Príncipes de Asturias y el Príncipe de Gales.

Electrificación del transporte

A lo largo de 2011 IBIL, la empresa participada al 50% por Repsol Nuevas Energías y el EVE (Ente Vasco de la Energía), ha avanzado en el desarrollo de su actividad desde su creación en octubre de 2010, convirtiéndose en el primer y mayor gestor de recarga de vehículos eléctricos de España. IBIL ha sido la primera empresa en ser acreditada por el Ministerio de Industria español y registrada por la Comisión Nacional de la Energía como compañía habilitada para la reventa de energía eléctrica para servicios de recarga energética, tras la entrada en vigor del nuevo Real Decreto 647/2011 por el que se regula la actividad del gestor de cargas del sistema según indica la Ley del Sector Eléctrico.

IBIL ha gestionado la instalación de un total de 109 postes, que permiten la recarga de vehículos eléctricos con todas las garantías de seguridad y fiabilidad, monitorizados en todo momento desde el nuevo centro de control ubicado en Barakaldo (Vizcaya, España). También se ha desarrollado una intensa actividad de colaboración con los fabricantes de vehículos eléctricos, formalizando acuerdos con casi todos ellos (Renault, Nissan, Peugeot, BYD-Build Your Dreams, Toyota) para realizar labores conjuntas de comercialización desde el propio concesionario.

En 2011, ambos socios han tomado la decisión de ampliar el ámbito de actividad de IBIL a toda España. A tal efecto, se ha elaborado un plan de negocio de ámbito nacional, que ya se está poniendo en marcha mediante la creación de las delegaciones comerciales necesarias. 2011 fue además el año de creación de IBILEK, un servicio de alquiler de vehículos eléctricos por horas. A través de esta nueva empresa ofrecemos un servicio de movilidad alternativo al coche privado, con el que los usuarios tienen vehículos eléctricos o híbridos enchufables a su disposición, pagando sólo por uso. IBILEK se lanzó el pasado mes de diciembre en Bilbao.

En resumen, a nivel de movilidad eléctrica 2011 ha sido un año con importantes logros para Repsol y se han ido dando los primeros pasos hacia nuevos e importantes retos de futuro.

Generación eléctrica renovable

Este año 2011 hemos continuado trabajando en la promoción de proyectos de generación renovable a través de nuestra filial Orisol, en países como España, Italia, Rumania y Estados Unidos entre otros. Destaca la puesta en operación en Sierra de Arcas (Andalucía) y la adjudicación de 9 y 51 MW de los concursos de Aragón y Andalucía respectivamente.

Adicionalmente, analizamos oportunidades de inversión en otros proyectos de generación eléctrica renovable como la geotermia y la biomasa y seguimos enfocando nuestro desarrollo hacia energías con una fuerte vertiente tecnológica, como la eólica off-shore flotante (para profundidades superiores a 50 m), energía de las corrientes y de las olas y almacenamiento energético.

Repsol en junio 2011 adquirió el 100% de la empresa británica *Sea Energy Renewables*, empresa de promoción y desarrollo de parques eólicos offshore con base en Escocia. El coste de la adquisición asciende a 57 millones de euros.

En la actualidad Repsol posee 318 MW de capacidad de generación eléctrica renovable correspondientes a tecnologías eólica, minihidráulica y de cogeneración a través de nuestra participación en Gas Natural Fenosa, siendo la energía eléctrica producida de 714 GWh en 2011.

Desarrollo de energía eólica off shore en Reino Unido

El año 2011 ha sido especialmente relevante dentro del área de generación renovable y su contribución al posicionamiento del grupo en nuevas iniciativas menos intensivas en emisiones de CO₂.

La compra de la compañía escocesa *Sea Energy Renewables* y, derivado de ello, nuestra entrada, con diferentes participaciones, en el desarrollo de 1.190 MW netos de energía eólica off shore en Reino Unido es un ejemplo de ello.

Reino Unido es el país líder en el desarrollo de energía eólica off shore y su vocación de fomentar la inversión en esta tecnología es clara, con el objetivo de tener 30 - 35GW de potencia instalada en el 2020, como vehículo para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones establecidos por la UE. Son ejemplo de ello, tanto el plan de acción publicado por el Gobierno, como un nuevo marco regulatorio que garantizará, de manera clara y transparente, la correcta retribución de esta tecnología.

Todo este apoyo, unido a nuestras capacidades en offshore y nuestra experiencia en la gestión de proyectos complejos, han sido determinantes para Repsol en la decisión de entrar en eólica offshore en Reino Unido.

Estos proyectos se enmarcan perfectamente dentro de los plazos objetivo; se estima finalizada la fase de desarrollo en el año 2013, a partir de la cual deberá decidirse el comienzo de la

fase de construcción, periodo que durará aproximadamente tres años, para finalmente iniciar la puesta en operación a partir del año 2016.



Mapa de localización de los parques eólicos off – shore

Proyecto	Participación Repsol	Potencia (MW)	Socio
Beatrice	25%	920	SSE Renewables
Inch Cape	51%	905	edp renewables
MORAY (UK R3)	33%	1,500	edp renewables

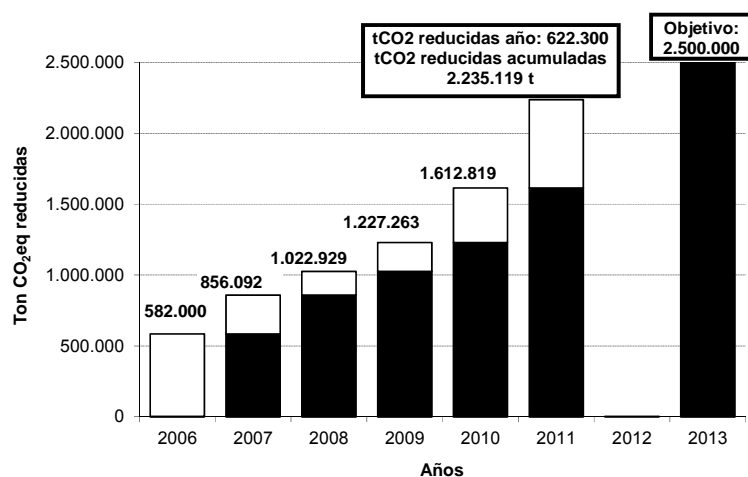
Nuestro objetivo de reducción de emisiones

Repsol continúa con el objetivo a largo plazo (2005-2013) de reducir 2,5 MtCO₂ con respecto al escenario *bussines as usual*. El objetivo anual de reducción del 2011, aprobado en Comité de Dirección, fue de 320.200 toneladas. Gracias a las acciones dirigidas verificadas bajo el estándar ISO 14064 se ha conseguido superar dicho objetivo al llegar a 622.300 t de CO₂ de reducción.

Las acciones de reducción incluyen 26 acciones agrupadas en las siguientes categorías:

Unidad de negocio	Instalación	Número de acciones	Tipo de acciones	Emisiones reducidas (tCO2)
Refino España	Refinería de A Coruña (España)	5	Integración energética entre unidades, mejora en la eficiencia energética, cambio de combustible	44.437
	Refinería de Puertollano (España)	2	Mejora en la eficiencia energética, optimización del uso de vapor	14.620
	Refinería de Cartagena (España)	2	Mejora en la eficiencia energética, cambio de combustible	21.975
	Refinería de Tarragona (España)	3	Mejora en la eficiencia energética	17.519
	Refinería de Bilbao - Petronor (España)	3	Mejora en la eficiencia energética, optimización del uso de vapor, cambio de combustible	109.805
Química EURM	Complejo Químico Tarragona	1	Disminución del consumo de vapor en el desgasificador de la planta de Cogeneración 2.	38.442
	Complejo Químico Puertollano	1	Conexión del circuito de la Torre PF-2 con el de la Torre PF-1 y la Torre de extrusión	1.102
Refino Perú	Refinería de La Pampilla (Perú)	1	Mejora en la eficiencia energética	35.531
Upstream	Bloque 16 (Ecuador)	1	Optimización sistema de gas y recuperación de gas de antorcha	15.028
Refino YPF	Refinería de La Plata (Argentina)	1	Reducción de gas de antorcha	150.748,1
	Refinería de Luján de Cuyo (Argentina)	3	Reducción de gas de antorcha, mejora en la eficiencia energética	128.973
Química YPF	Complejo Industrial Ensenada (Argentina)	2	Mejora en la eficiencia energética	33.020
E&P YPF	Campo de Cañadón León (Argentina)	1	Reemplazo de motogeneradores Caterpillar por Genbacher	11.100

Reducción acumulada de emisiones de CO2 equivalente



Nuestros resultados

Emisiones de gases de efecto invernadero⁵¹

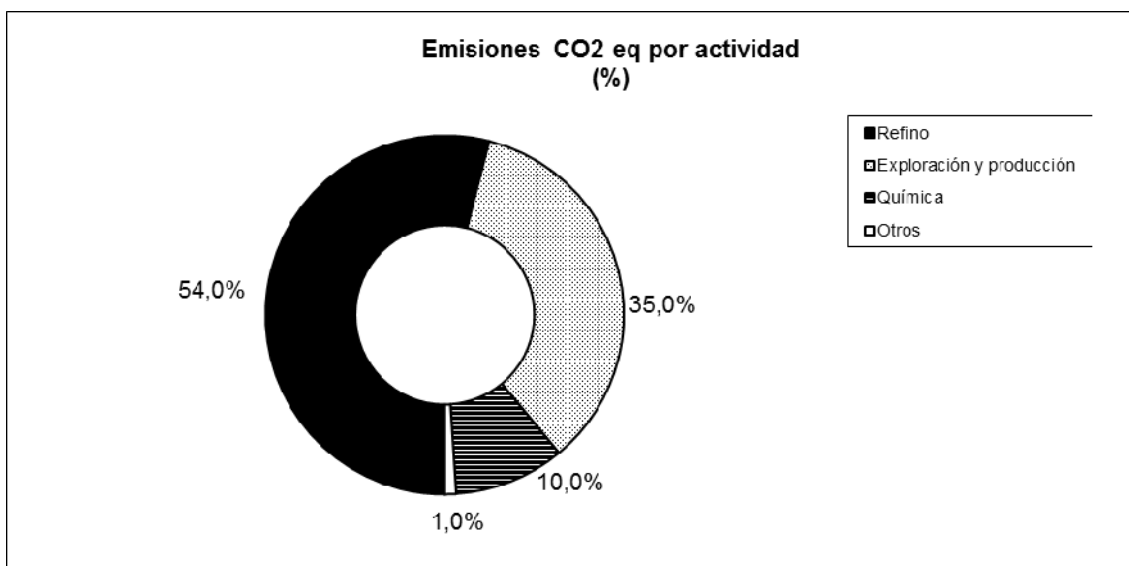
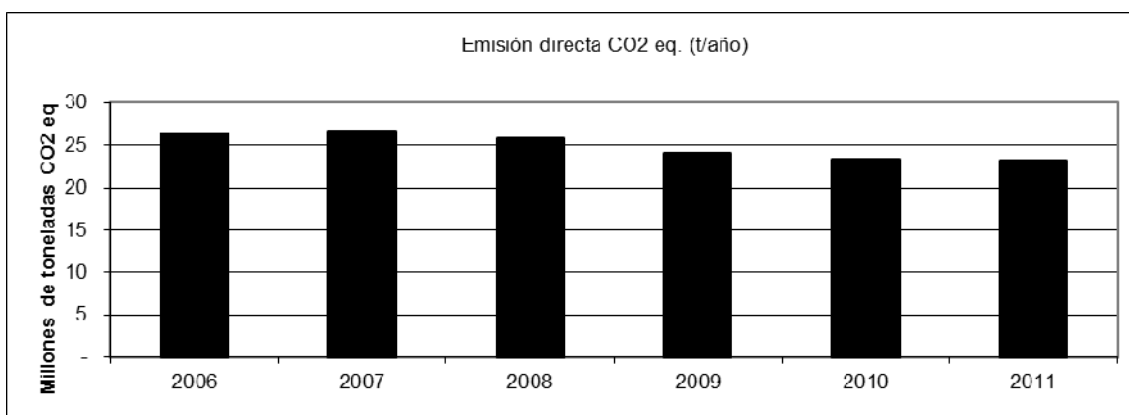
Las emisiones directas de CO₂eq han disminuido un 1% con respecto a 2010 debido principalmente a una menor actividad en las operaciones de exploración y producción en Argentina, motivada por conflictos gremiales ocurridos en Santa Cruz (Argentina) y a la sustitución de combustibles líquidos por combustible gaseoso en la refinería de la A Coruña.

Esta disminución del CO₂eq se debe fundamentalmente a que precisamente el CO₂ ha bajado por las mismas causas la misma cantidad, un 1%, mientras que el CH₄ ha permanecido prácticamente constante.

Adicionalmente, en las emisiones directas de CO₂eq se han tenido en cuenta por primera vez las emisiones de N₂O verificadas según la norma ISO 14064, esto hace que el porcentaje de reducción sea menor que en otros años.

⁵¹ Datos según criterio de control operacional. Más información en el apartado nuestros datos.

Emisiones directas de CO₂ equivalente⁵²⁵³

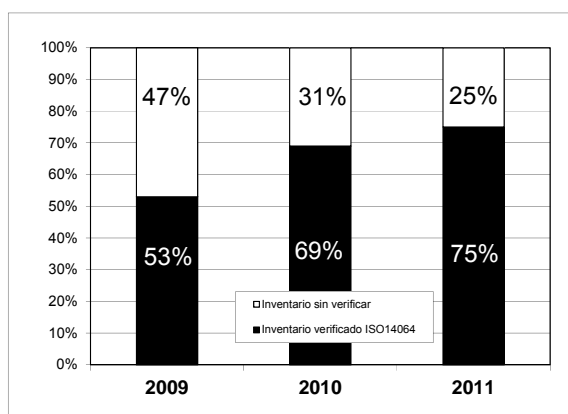


Durante 2011, Repsol ha ampliado el alcance de la verificación de su inventario de CO₂ según la norma internacional ISO 14064, consiguiendo las primeras certificaciones en Latinoamérica en el negocio de Upstream. Estas operaciones han sido la de Margarita en Bolivia, la operación del bloque 16 en Ecuador y Barrancas en Argentina. Con este incremento se tiene actualmente un 75% del inventario de emisiones directas de CO₂ certificado bajo esta norma.

⁵² El dato del año 2011 incluye las emisiones de N₂O verificadas según la norma internacional ISO 14064

⁵³ Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero, se han ajustado las emisiones de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera para la notificación de gases de efecto invernadero (API/IPIECA/OGP). A finales de 2010 se enajenaron las actividades de exploración y producción de Bermeo en España, por lo que los inventarios de 2011 y de años anteriores se han ajustado eliminando las emisiones procedentes de las instalaciones vendidas.

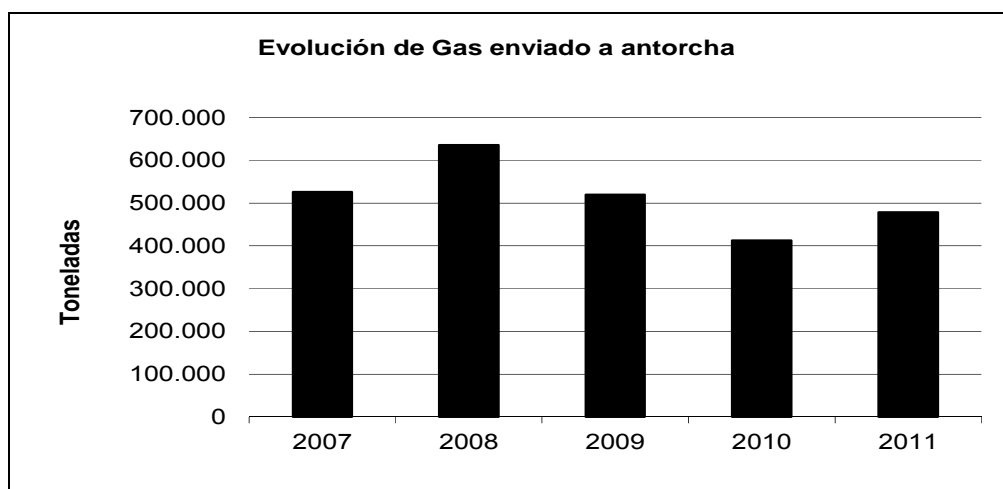
Evolución de la verificación del inventario de gases de efecto invernadero



El gas enviado a antorcha ha aumentado un 16 % debido principalmente a la puesta en marcha del proyecto C-10 en la refinería de Cartagena y a paradas de varios compresores en exploración y producción en Trinidad y Tobago.

Adicionalmente, gracias a las acciones de reducción llevadas a cabo en las Refinerías de La Plata y Luján de Cuyo en Argentina y en el Bloque 16 en Ecuador, las emisiones de CO₂ asociadas al gas enviado a la antorcha disminuyeron en 244.367 tCO₂.

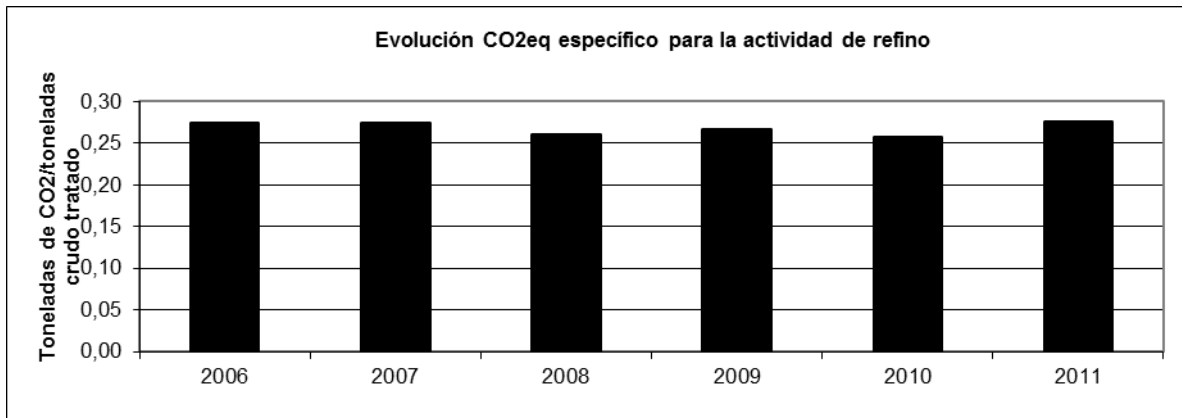
Gas enviado a antorcha



En cuanto a las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, aquellas que son consecuencia propia de la actividad de la compañía pero provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por terceros, en 2011:

- Las debidas a la compra de energía eléctrica o vapor, ascendieron a 1,56 millones de toneladas de CO₂ equivalente
- Las asociadas a la fabricación y transporte del hidrógeno fueron de 0.94 millones de toneladas de CO₂ equivalente

CO2 equivalente específico en la actividad de refino⁵⁴



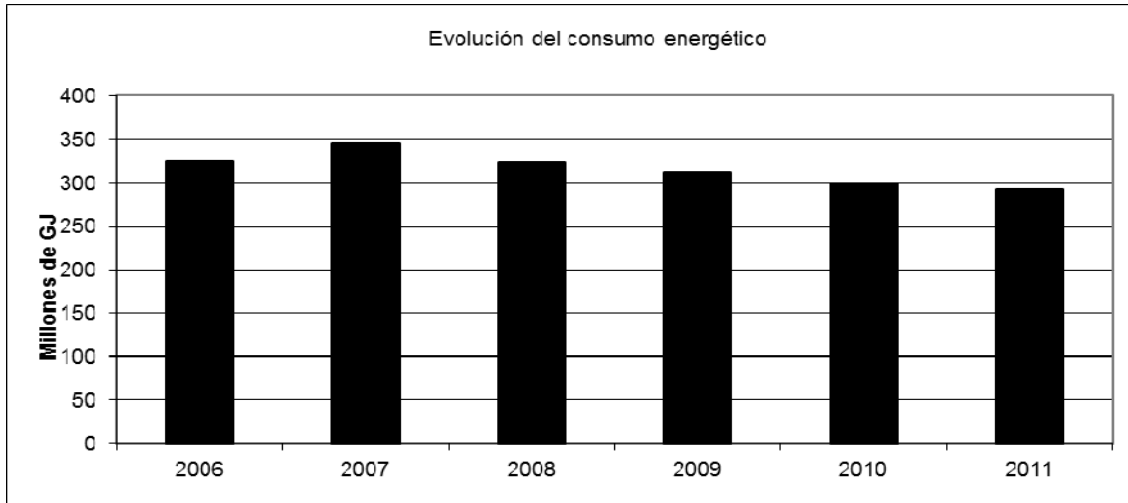
Emisiones de los combustibles que ponemos en el mercado

Las emisiones producidas por el uso de los combustibles que ponemos en el mercado ascendieron a 145,77 M de toneladas de CO₂⁵⁵ en 2011

Consumo energético

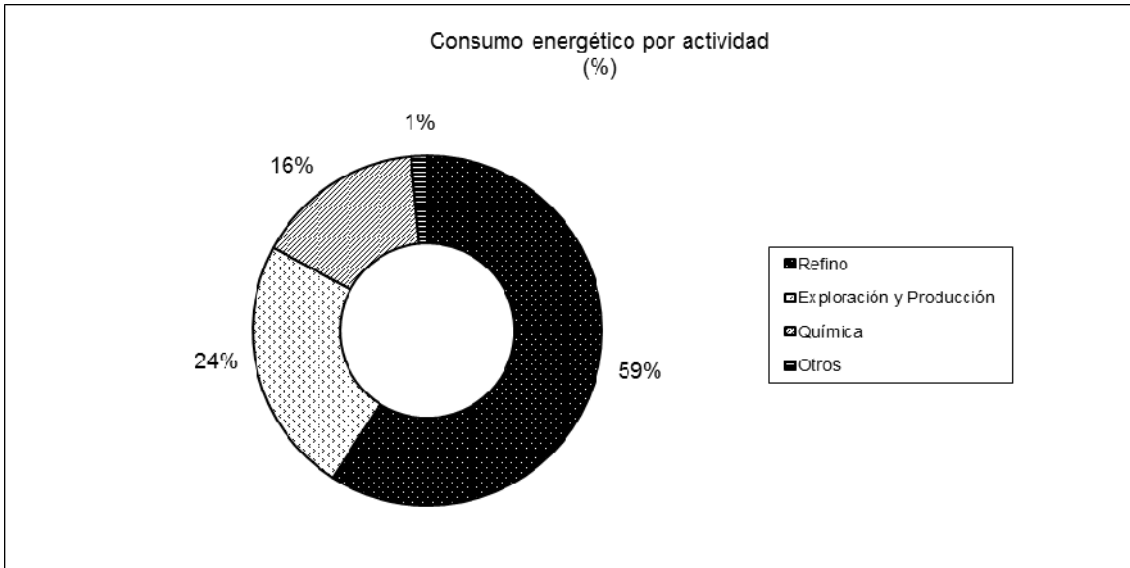
En 2011, el consumo energético del total de la compañía ha disminuido un 2% por la puesta en marcha del proyecto C-10 en la refinería de Cartagena en el cuarto trimestre.

Del consumo total de energía de la compañía, un 92,9% es directo y un 7,1% indirecto (por la compra de electricidad o vapor a terceros)



⁵⁴ Datos calculados en base al CO₂ eq procedente de emisiones directas (el dato de 2011 incluye las emisiones de N₂O verificadas según la norma internacional ISO 14064) y de las emisiones de CO₂ indirectas asociadas a la compra de electricidad y vapor. y

⁵⁵ Datos calculados en base a la metodología de API (*American Petroleum Institute*): The Institute's Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Gas Industry.



Distribución de biocombustibles

Repsol aboga por un mercado equilibrado en la obtención y procesado de la materia prima destinada a la producción de biocombustibles y toma las medidas necesarias para mitigar los riesgos relativos a la cadena de aprovisionamiento. En el ámbito europeo, la Directiva relativa al fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables define criterios de sostenibilidad para los biocarburantes con objeto, entre otros, de proteger de tierras de elevado valor en cuanto a biodiversidad o tierras con elevadas reservas de carbono. En España, el Real Decreto 1597/2011 de 4 de Noviembre establece la regulación de los criterios de sostenibilidad y el sistema nacional de verificación de la sostenibilidad, siendo aplicables a partir del 1 de enero de 2013. La Comisión Nacional de la Energía (CNE) lidera la concreción de los aspectos de carácter operativo necesarios para garantizar el cumplimiento del R.D., siendo Repsol partícipe, de forma activa, del equipo de trabajo constituido a tal efecto.

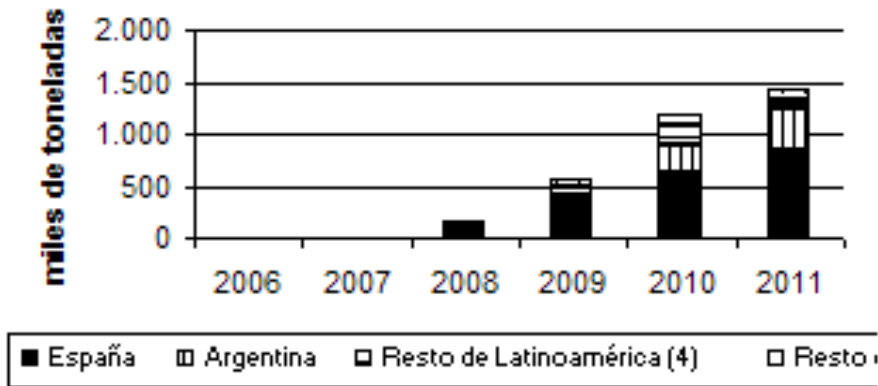
La citada Directiva Europea delega en la Comisión el estudio y elaboración de propuestas y metodologías de medición de las emisiones derivadas de los cambios en las reservas de carbono provocados por los cambios indirectos del uso de la tierra. En este sentido, el parlamento Europeo y el Consejo deben aprobar las medidas a adoptar antes del 31 de diciembre de 2012.

Repsol en la ejecución de sus proyectos de desarrollo y producción de biocarburantes garantiza el amplio cumplimiento de los criterios de sostenibilidad.

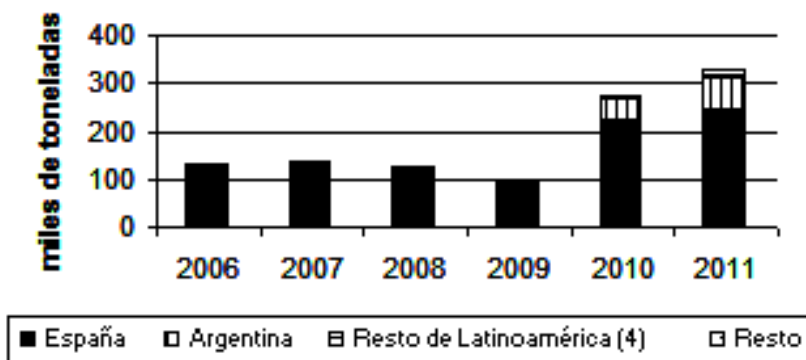
En 2011 Repsol ha cumplido con los objetivos anuales obligatorios mínimos de venta y/o consumo de Biocarburantes con fines de transporte en todos los países en los que opera. Se han distribuido en España en 2011, 843.000 toneladas de biodiesel, 242.000 toneladas de bioetanol y aproximadamente 1.710 toneladas de hidrobiodiesel.

Distribución de biodiesel y de bioetanol⁵⁶

Distribución de biodiesel



Distribución de bioetanol



⁵⁶ En España se ha distribuido adicionalmente 1710 t de HVO (Hidrobiodiésel – *Hydrogenated Vegetable Oil*)

Minimizar los impactos ambientales

En Repsol nos esforzamos en minimizar los impactos negativos que nuestra actividad pueda ocasionar en el entorno. Continuamos con el desarrollo de sistemas de gestión ambiental, consiguiendo la certificación de 18 nuevas instalaciones según la norma internacional “ISO 14001 Sistemas de gestión ambiental”. Se ha finalizado la ampliación de la refinería de Cartagena (España) incluyendo mejoras ambientales significativas. Ha comenzado la ejecución del plan de actuaciones en el área marítima de Tarragona (España) para la mejora de la protección ambiental. Hemos realizado una identificación preliminar de las operaciones situadas en zonas con escasez de agua. Continuamos con los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores.”

Nuestros datos

Como criterio general, para las empresas filiales donde Repsol tiene participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (control), se contabilizan el 100% de las emisiones a los distintos medios. Para el registro, análisis, seguimiento y consolidación de la información ambiental, se dispone de una herramienta informática propia, a la que tienen acceso todos los centros de la compañía a través de intranet, que permite la carga y validación de los indicadores ambientales. Para ello, se sigue una metodología común a todas las líneas de negocio que se encuentra recogida en la Guía de Parámetros Ambientales de la compañía y que está basada en documentos y guías reconocidos internacionalmente y utilizados en el sector.

	2007	2008	2009	2010	2011
Emisiones al aire⁵⁷ (toneladas)					
SO ₂	102.003	89.872	72.167	63.042	56.613
NO _x	95.823	89.785	89.099	90.124	79.069
COVNM ⁵⁸	42.375	41.328	37.191	37.130	33.265
CO	25.726	23.442	21.839	21.638	21.316
Partículas	9.986	9.254	7.064	6.190	6.210
TOTAL	275.913	253.681	227.360	218.123	196.473
Gestión del agua (kilotoneladas)					
Agua captada	125.167	118.815	115.266	115.805	116.220
Vertida	58.972	63.606	60.899	66.629	65.439
Reutilizada	20.915	19.571	18.127	15.966	15.160
Producida	191.589	189.365	177.902	185.059	183.406
Inyectada	196.413	193.580	181.762	190.022	187.713
Vertidos⁵⁹ (toneladas)					
Hidrocarburos	170	187	207	165	167
Sólidos en suspensión	1.621	1.756	1.652	1.465	1.658
DQO	9.839	6.087	5.540	5.903	11.314
Gestión de residuos (toneladas)					

⁵⁷ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁵⁸ Para las emisiones derivadas de fugitivas y gas venteado, se incluyen únicamente aquellas que hayan sido obtenidas a partir de mediciones directas o por balance de masas.

⁵⁹ Datos 2009 y 2010 modificados debido a mejora de la metodología de cálculo en las operaciones de exploración y producción en Trinidad y Tobago.

Residuos peligrosos ⁶⁰	498.236	381.813	218.738	403.882	507.776
Residuos no peligrosos	202.833	188.068	152.937	195.774	161.311
Derrames⁶¹					
Número de derrames de hidrocarburo superiores a un barril que afectan al medio	1.228	1.207	1.328	1.618	1.670
Hidrocarburo derramado que afecta al medio (toneladas)	919	3.173	994	923	1.391
Inversiones y gastos ambientales (millones de euros)					
Inversiones ambientales ⁶²	195	263	246	137	622
Gastos ambientales ⁶³	126	145	146	138	147
Multas/sanciones ambientales⁶⁴ (millones de euros)			0,3	0	0

Más información sobre nuestros resultados en materia ambiental en desempenoyobjetivos.repsol.com

Gestión ambiental

Criterios ambientales en nuestra estrategia

En nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Repsol asume el compromiso de desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

Para lograrlo, se requiere un importante compromiso a todos los niveles en nuestra organización y, por ello, el Comité de Dirección establece los objetivos y las líneas estratégicas de seguridad y medio ambiente, que son la base para la elaboración de los objetivos y planes de actuación de todos los negocios de la compañía. Estos planes contemplan las actuaciones necesarias para la mejora continua de la gestión, las inversiones y gastos asociados, y las adaptaciones a los nuevos requerimientos legislativos.

Los objetivos de medio ambiente forman parte de los objetivos anuales de las unidades de negocio y de los objetivos anuales de los empleados de Repsol que disponen de retribución variable ligada a la consecución de objetivos.

Asimismo, desde 2005 la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración tiene entre sus funciones conocer y orientar la política, las directrices y los objetivos de la compañía en materia de seguridad y medio ambiente.

Invertimos en mejorar

En 2011, las inversiones en medio ambiente ascendieron a 622 millones de euros. Estas inversiones se destinaron principalmente a la mejora de la calidad ambiental de los productos petrolíferos, a la minimización de las emisiones al aire, a la mejora en los sistemas de prevención de derrames y en menor medida a la optimización en el consumo de agua, a la reducción de la carga contaminante de los vertidos y al aumento de la eficiencia energética.

⁶⁰ Residuos peligrosos gestionados, que incluyen los derivados del tratamiento de suelos contaminados

⁶¹ Se reportan los derrames superiores a un barril que afectan al medio, incluyendo los derivados de actos externos a la compañía que en 2011 ascendieron a 58 derrames, con una cantidad total derramada de 664 toneladas.

⁶² Se incluyen las inversiones destinadas a la mejora de la calidad ambiental de los productos.

⁶³ No se incluyen los gastos derivados de los derechos necesarios para cubrir las emisiones de CO₂.

⁶⁴ Derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados y abonados en el año, de importe igual o superior a los umbrales de materialidad fijados en las cartas individuales de pleitos de las sociedades del Grupo. Para más detalle sobre los datos de 2011, ver Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas, Nota 34 "Pasivos, contingentes y compromisos" y nota 35 "Información sobre medio ambiente".

Como proyectos singulares realizados en 2011 destacan las siguientes inversiones:

- El proyecto de ampliación de la capacidad de destilación y conversión de la refinería de Cartagena (España) con una inversión ambiental total de 316 millones de euros, de los cuales 92 millones de euros corresponden a 2011.
- El proyecto de mejora de la calidad de los combustibles de la refinería de Luján de Cuyo (Argentina) con una inversión ambiental de 31,6 millones de euros en 2011.
- El plan de actuación integral de protección del litoral de la costa de Tarragona (España) con una inversión ambiental de 6,6 millones de euros en el año.
- La continuación del proyecto de mejora de calidad de combustibles en la refinería de La Coruña (España) con una inversión ambiental de 6,5 millones de euros en 2011.

Adicionalmente, los gastos⁶⁵ ascendieron a 147 millones, de los cuales 43 millones corresponden a gastos relativos a gestión de suelos y aguas subterráneas.

Mejoras ambientales de la refinería de Cartagena (España)

El proyecto C-10 de "Ampliación de la capacidad de destilación y conversión de la refinería de Cartagena" que finalizó en 2011, ha supuesto un enorme éxito de gestión de proyectos industriales de esta complejidad. Se trata de la mayor inversión industrial de la historia de España, que pretendía modernizar la refinería al ampliar la capacidad pasando de 100.000 barriles/día hasta una capacidad de 220.000 barriles/día y mejorando el índice de conversión "FCC equivalente" de 0% al 92%. Este proyecto ha permitido aumentar la producción de destilados medios atendiendo así la demanda necesaria de estos productos en España.

Desde el inicio del proyecto la preocupación por el cuidado y mejora medioambiental fue prioritaria, por ello se han llevado a cabo diversas actuaciones entre las que destacamos:

- Instalación de sistemas de recuperación de gas de antorcha de mayor rendimiento.
- Gestión más eficiente del consumo de agua buscando su integración con el tratamiento de aguas residuales. En este sentido, se vienen desarrollando planes anuales de ahorro de agua, que permiten reutilizar aproximadamente el 80% del total de agua captada.
- Consecución de una óptima recuperación en las plantas de azufre (un 99,5% frente al 98,5% habitual).
- Reducción de la carga contaminante del agua (DQO) con la planta de tratamiento de sosas gastadas.
- Realización de una segregación más positiva de los diferentes productos: hidrocarburos, aminas, aguas accidentalmente aceitosas, aguas aceitosas, etc.

Además, se ha aplicado el manual de buenas prácticas ambientales para el sector de la construcción elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, resaltando entre otras prácticas el fomento de la formación ambiental entre los trabajadores; la realización de campañas de información entre los empleados para el ahorro energético; el mantenimiento en buen estado de los vehículos y maquinaria pesada para evitar excesos en el consumo de combustible y la reducción de la velocidad de circulación para evitar la emisión de partículas de polvo; la instalación de dispositivos limitadores de presión, difusores y sanitarios de bajo consumo en los puntos de consumo de agua; la realización de inspecciones de la instalación de fontanería para detectar fugas; el mantenimiento de los productos y residuos peligrosos aislados y cerrados para evitar derrames o fenómenos de lixiviación; el establecimiento de acuerdos con proveedores para la reducción de envases favoreciendo también la reutilización.

Continuar con la aplicación de este tipo de actuaciones, junto con la búsqueda de mejores técnicas disponibles y oportunidades de mejora, permitirá seguir optimizando la gestión ambiental en el día a día del complejo.

⁶⁵ No se incluyen los gastos derivados de los derechos necesarios para cubrir las emisiones de CO₂.

Nuestro modelo de gestión ambiental

Los principios en materia ambiental de Repsol están definidos en nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, de aplicación en toda la compañía. Uno de estos principios es el de incorporar criterios ambientales, además de los de seguridad y salud, en todo el ciclo de las actividades, con el propósito de minimizar el impacto sobre el entorno. Esto lo conseguimos a través del sistema de gestión de seguridad y medio ambiente, basado en un conjunto de normas, procedimientos y guías.

En 2010 la compañía aprobó una nueva norma corporativa de gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales para asegurar que los riesgos que pueden afectar a la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente están identificados, estudiados y minimizados a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos industriales. Esta norma establece los estudios ambientales a realizar en cada etapa del ciclo de vida.

Adicionalmente, en 2011 se ha aprobado un estándar corporativo para establecer pautas comunes para la realización de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud en todas las operaciones de la compañía. Esta norma se centra fundamentalmente en los aspectos de derechos humanos y de salud así como en la integración de los anteriores con los medioambientales. En concreto, en la parte ambiental, la norma desarrolla los estudios que se aplicarán a todos los nuevos proyectos: Identificación de recursos y peligros ambientales, línea de base ambiental, evaluación de impacto ambiental y plan de monitorización.

Explotación de recursos no convencionales

El creciente agotamiento de los yacimientos de crudo y gas convencionales y el desarrollo de nuevas tecnologías han permitido el inicio de la explotación de recursos no convencionales, como el shale gas y el shale oil. En la actualidad representan una interesante fuente de recursos, puesto que muchos de ellos se encuentran en yacimientos que se daban por agotados y donde, además, se estima que se encuentran en grandes volúmenes.

Siguiendo esta línea de investigación, en 2011 la compañía realizó un importante descubrimiento de shale gas y shale oil en la zona denominada Vaca Muerta, en la provincia argentina de Neuquén.

Este descubrimiento ha sido el fruto de trabajos de exploración que desde 2009 han requerido más de 300 millones de dólares. Está previsto que a lo largo de 2012 se lleve a cabo la perforación y terminación de 20 pozos exploratorios para continuar investigando el potencial de los recursos prospectivos en la zona.

La compañía está aplicando las mejores prácticas disponibles en materia de seguridad y medio ambiente en todas las fases del proyecto con el fin de asegurar que se controlan y minimizan los riesgos e impactos relacionados con este tipo de operaciones de forma continua.

Para el desarrollo no convencional de los pozos extractivos de hidrocarburos se utilizan técnicas de fractura donde se incorporan mayores volúmenes en algunos insumos, como es el agua. El caudal de agua a utilizar para las fracturas proyectadas, se ha estimado entre los 0,07 m³/s a 0,1 m³/s, lo que representa una captación entre el 0,6 % al 0,8 % del caudal ecológico del río.

Las fracturas se realizan a varios miles de metros de profundidad, no produciendo impacto sobre acuíferos someros o de interés para uso de actividades humanas dado que estos suelen encontrarse a profundidades menores. Además, antes de comenzar con el proceso de producción, al igual que en operaciones convencionales, el pozo es revestido con cemento, con el objetivo de evitar cualquier posible contaminación de acuíferos.

Por otra parte, los químicos empleados son los que se han venido utilizando en el país por la industria petrolera en las operaciones de crudo y gas convencionales. Durante todo el desarrollo de los trabajos se realiza un seguimiento periódico sobre la totalidad de las condiciones operativas del proceso, con el fin de actuar preventivamente y de asegurar el cumplimiento de los requerimientos normativos aplicables a las actividades de perforación y producción en este tipo de tareas.

El proyecto se está llevando a cabo siempre bajo la supervisión de las autoridades competentes y con una política de permanente colaboración y contacto con la administración y con el entorno local.

La compañía continuará trabajando en esta línea de protección del medio ambiente y aseguramiento de la seguridad, a medida que este proyecto avance o se desarrollen otros similares.

Más información sobre aspectos de gestión ambiental y actuaciones llevadas a cabo para su mejora en medioambiente.repsol.com

Centros certificados según ISO 14001

El sistema de gestión de medio ambiente de Repsol está alineado con la norma internacional ISO 14001 e impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según dicho estándar como manera de promover la mejora continua y obtener una validación externa de los sistemas de gestión. Actualmente, están certificados todos los centros industriales de refino y química, todas las instalaciones de lubricantes y especialidades, prácticamente todos los centros de exploración y producción y un número creciente de instalaciones del resto de actividades de la compañía.

Durante 2011, hemos mantenido esta tendencia aumentando el número de centros certificados, al obtener 18 certificaciones nuevas, dos plantas de GLP en Argentina (Junín y Córdoba), una planta de GLP en Perú (Piura), 10 estaciones de servicio en Perú, cuatro instalaciones de suministro de marina y pesca en España y una filial de comercialización en España. Ver "Tabla de principales certificaciones ISO 14001 en 2011".

Más información sobre los certificados en buscadorcertificados.repsol.com

Principales certificaciones ISO 14001 por actividades en 2011		
Actividad	Centros certificados ISO 14001	%
Refino	9 de 9	100
Química	8 de 8	100
E&P	14 de 15 ⁶⁶	93
GLP	37 de 50	74
Centros tecnológicos	2 de 2	100
Lubricantes y Especialidades	17 de 17	100

Auditorías de medio ambiente

Disponemos de un plan de auditorías de seguridad y medio ambiente, que incluye auditorías internas, realizadas por personal propio cualificado perteneciente a un centro diferente al auditado; auditorías externas legales y auditorías de certificación. Este plan establece ciclos de tres años para que todos nuestros centros sean auditados. Además, el número de auditorías debe ser equilibrado y completo, de manera que se auditen tanto los aspectos técnicos como los relativos a los sistemas de gestión. Ver "Tabla de auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2011"⁶⁷

Auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2011	Número
---	--------

⁶⁶ Se ha ajustado el número total de centros en la actividad de Exploración y Producción debido a la venta de activos: Barrancas y Termobarrancas en Venezuela y Bermeo en España.

⁶⁷ No se incluyen las auditorías internas locales, realizadas por el personal propio de cada centro.

Internas	286
Certificación	129
Externas (legales)	497
Total Repsol	912

Promovemos la formación

Como medida de refuerzo a la protección ambiental impulsamos programas de sensibilización y formación. En 2011, se impartieron 13.482 horas de formación en materia ambiental a 2.221 empleados. Ver “Tabla de formación en medio ambiente”.

Formación en medio ambiente 2011 ⁶⁸			
	Horas	Personas ⁶⁹	Índice de extensión ⁷⁰
España	3.170	1.150	6%
Argentina	6.134	477	3%
Resto Latinoamérica ⁷¹	3.781	504	9%
Resto del Mundo ⁷²	397	90	4%
TOTAL	13.482	2.221	5%

Emisiones a la atmósfera

Nuestras principales emisiones a la atmósfera son los gases de efecto invernadero⁷³, dióxido de azufre (SO₂), óxidos de nitrógeno (NO_x), emisiones de compuestos orgánicos volátiles no metánicos (COVNM) y, en menor medida, monóxido de carbono (CO) y partículas.

Las emisiones de SO₂ y NO_x se generan fundamentalmente en los procesos de combustión de nuestras refinerías y en las actividades de exploración y producción. Además se producen emisiones fugitivas (CH₄ y COVNM) principalmente en actividades de refino, en las operaciones de extracción de crudo y gas, en terminales de almacenamiento y en estaciones de servicio durante el manejo de gasolinas.

En 2011 las emisiones de SO₂ disminuyeron un 10% con respecto a las emisiones del año anterior, como consecuencia de una mejora en la calidad de combustibles con una menor concentración de azufre, en la actividad de refino. Las emisiones de NO_x y COVNM descendieron un 12% y un 10%, respectivamente, debido principalmente a una menor actividad en las operaciones de exploración y producción en Argentina, motivada por conflictos gremiales ocurridos en Santa Cruz (Argentina).

Adicionalmente, las emisiones de COVNM también disminuyeron debido a mejoras en las instalaciones de GLP en España y a una revisión en la metodología de cálculo, más precisa en dichas factorías.

Más información sobre los programas de reducción de emisiones y otras actuaciones en materia de emisiones a la atmósfera en casosdeestudio.repsol.com

⁶⁸ Los datos incluyen formación de personal propio fijo y temporal. No incluyen la formación de personal contratista.

⁶⁹ Personas con asistencia a cursos

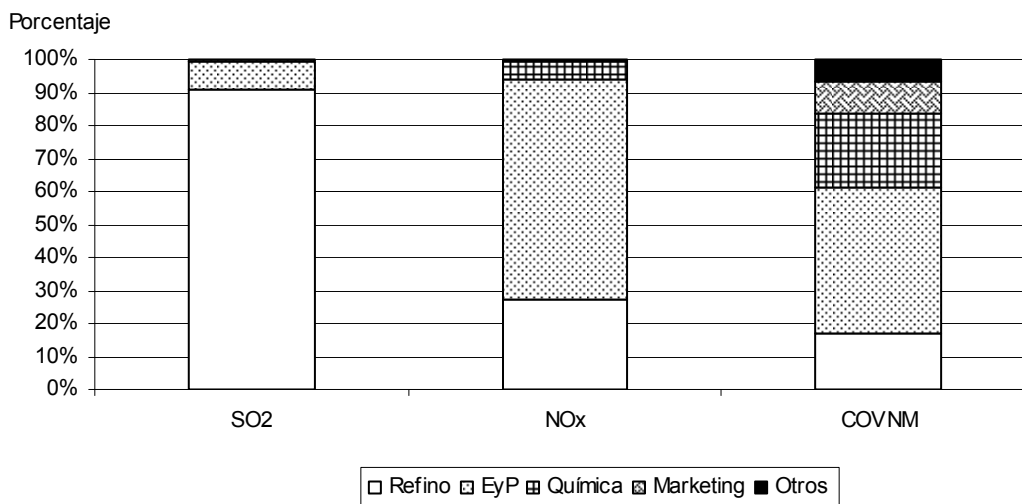
⁷⁰ Porcentaje de personas que han realizado actividades de formación en función de la plantilla máxima

⁷¹ Bolivia, Brasil, Ecuador, Perú y Venezuela

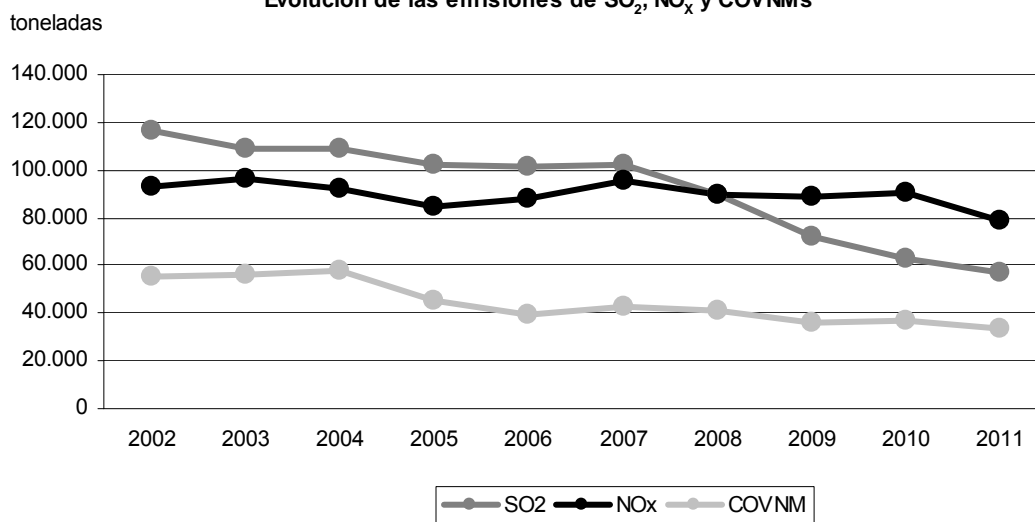
⁷² Argelia, EEUU, Canadá, Libia, Noruega, Portugal, Rusia, Trinidad y Tobago, Suiza, Francia, Reino Unido, Guayana, Indonesia, Irán, Kazajstán y Holanda.

⁷³ Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEIs) se detallan en el capítulo de “Impulsar una estrategia baja en carbono”

Emisiones de SO₂, NO_x y COVNM's por actividad



Evolución de las emisiones de SO₂, NO_x y COVNM's



Gestión del agua

Repsol busca desarrollar una gestión sostenible del uso del agua, mediante la continua búsqueda de soluciones para garantizar el uso responsable de los recursos hídricos y para preservar la calidad de los mismos, a través del diseño y una eficaz ejecución de las operaciones de nuestras instalaciones.

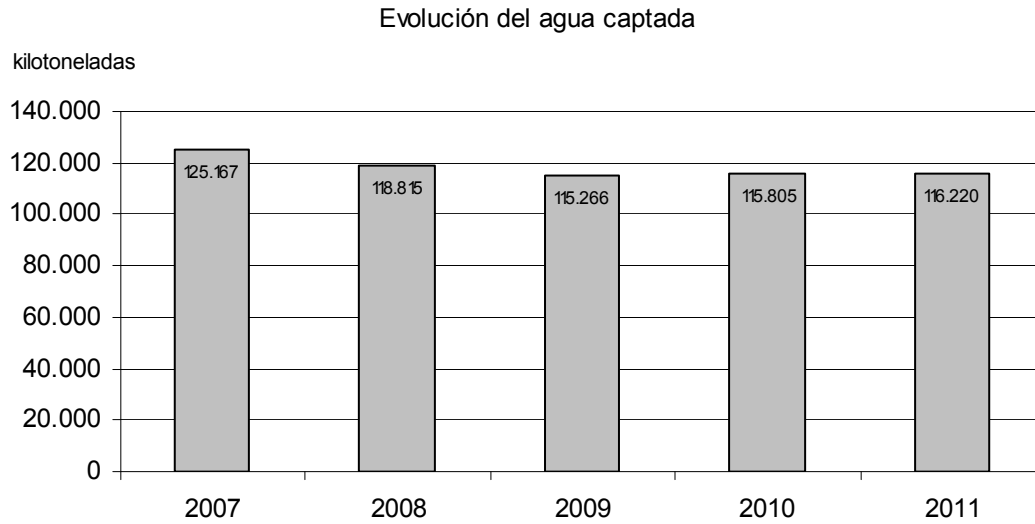
La mayor captación de agua se produce en las actividades de refino y química. Durante 2011, hemos captado 116.220 kilotoneladas, una cantidad similar a la del año anterior. Las principales fuentes de captación de agua han sido los recursos superficiales (56%), la red pública (39%), y en menor medida los recursos subterráneos (5%).

En 2011 hemos conseguido reutilizar 15.160 kilotoneladas de agua, el 13% del agua captada, lo que supone una cantidad similar a la del año anterior.

Como parte de nuestros objetivos anuales, en 2011 hemos continuado estableciendo

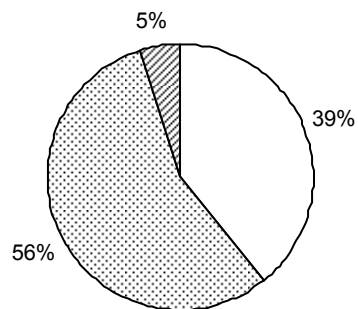
programas para la optimización del uso racional del agua y la preservación de su calidad, principalmente en nuestras plantas de refino y química. Algunas de nuestras actuaciones más significativas han sido desarrolladas en el proyecto de ampliación de la refinería de Cartagena (consultar caso de estudio Mejoras ambientales en la ampliación de la Refinería de Cartagena).

Evolución del agua captada



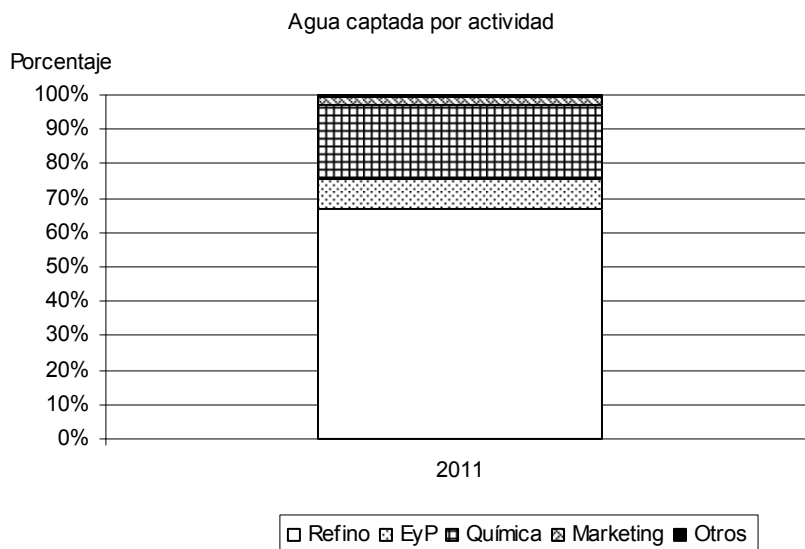
Procedencia del agua captada

Procedencia del agua captada



Red Pública
 Recursos Superficiales
 Recursos Subterráneos

Agua captada por actividad



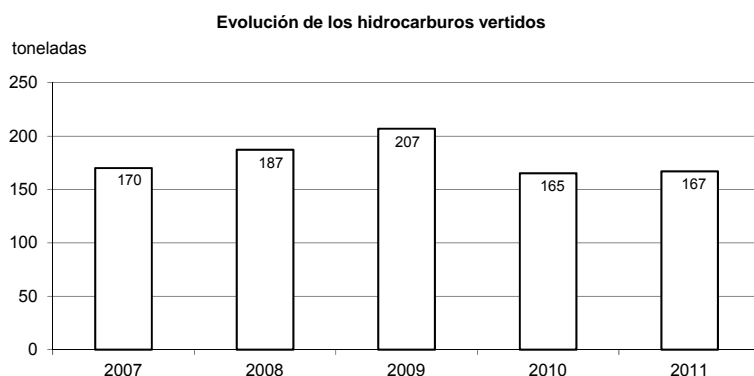
Mejorando la calidad de los vertidos

Gestionamos la calidad de los efluentes disponiendo de tecnologías avanzadas para tratar, controlar, caracterizar y segregar las corrientes para minimizar los vertidos y la carga contaminante.

Los principales contaminantes vertidos en nuestras instalaciones son: hidrocarburos, sólidos en suspensión y materia orgánica susceptible de oxidación, medida como Demanda Química de Oxígeno (DQO).

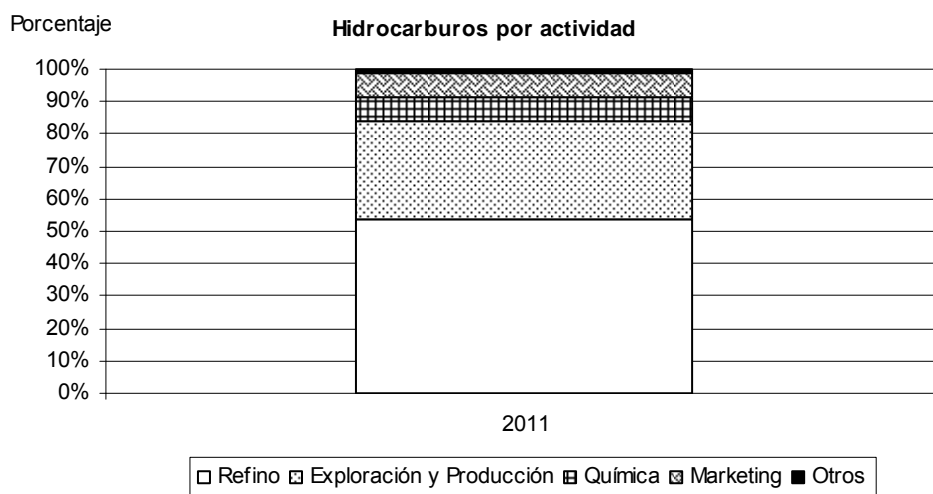
Durante 2011, el vertido de hidrocarburos se mantiene en niveles similares al año anterior. En cuanto a los sólidos en suspensión y a la DQO aumentaron principalmente en las operaciones de exploración y producción en Trinidad y Tobago.

Evolución de los hidrocarburos⁷⁴



⁷⁴ Datos 2009 y 2010 modificados debido a mejora de la metodología de cálculo en las operaciones de exploración y producción en Trinidad y Tobago.

Hidrocarburos por actividad



Riesgos y oportunidades relacionados con el agua

Somos conscientes de que la compañía está expuesta a riesgos asociados al uso del agua en sus instalaciones. Para poder hacerles frente y aprovechar las oportunidades que se nos presentan, hemos hecho un gran esfuerzo en analizar y participar en el desarrollo de las diferentes metodologías que se están desarrollando en el sector del oil&gas con este fin.

Mediante nuestra participación en IPIECA (*The global oil and gas industry association for environmental and social issues*), hemos trabajado en la adaptación a nuestro sector de la herramienta *Global Water Tool* (GWT) desarrollada por el WBCSD (World Business Council for Sustainable Development). La utilización de esta herramienta, junto con otra información disponible a nivel local, nos ha permitido realizar una identificación preliminar de cuáles de nuestras operaciones están situadas en zonas de escasez de agua, para poder así intensificar nuestros esfuerzos en las mismas.

Adicionalmente, hemos participado en el desarrollo de la herramienta *Local Water Tool* (LWT), promovido por GEMI (*Global Environmental Management Initiative*), que permite un análisis más detallado de los riesgos asociados a la gestión del agua a nivel de centro, considerando distintos tipos de riesgos: asociados a la escasez de agua, a la calidad del agua, a los nuevos desarrollos legislativos o posibles aumentos de costes, a características de los ecosistemas, a posibles conflictos con grupos de interés, etc.

Oportunidades en la gestión del agua

En 2011, hemos llevado a cabo una serie de estudios piloto que nos han permitido identificar oportunidades de optimización del uso del agua y de mejora de la calidad de los vertidos, y su priorización en base a un diagnóstico de riesgos desarrollado.

Estos estudios han tenido lugar en tres centros, en concreto, en las instalaciones de la refinería y petroquímica de Puertollano (España) y en nuestras operaciones de exploración y producción en el Bloque 16 (Ecuador). El objetivo ha consistido en identificar las implicaciones que el uso del agua puede tener tanto para el centro como para su entorno más inmediato, no sólo en la actualidad, sino también en el medio y largo plazo.

Por un lado, hemos realizado un análisis detallado de los balances de agua de los centros y de los principales aspectos de su gestión. Y por otro lado, hemos realizado análisis de riesgos de agua, tomando como base la metodología que plantea la herramienta *Local Water Tool*,

considerando los posibles riesgos asociados a la disponibilidad y calidad actual y futura del agua, de las características de los ecosistemas locales y de la cuenca hidrográfica, de los posibles desarrollos legislativos y políticas de precios que más pueden impactar y de los posibles conflictos con grupos de interés locales.

Con el objetivo de poder identificar y gestionar adecuadamente todos los riesgos relacionados con el agua que se pueden presentar en nuestras instalaciones y de poder seguir implantando mejoras en las mismas, en 2012 tenemos previsto continuar extendiendo este tipo de análisis al resto de centros de refino, química y exploración y producción.

Gestión de residuos

En Repsol nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión en todo el ciclo de vida de nuestras actividades. Adoptamos medidas destinadas a la mejora de la gestión interna de residuos, el desarrollo de programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso, el fomento de la reutilización y el reciclado y la sustitución de materias primas o aditivos.

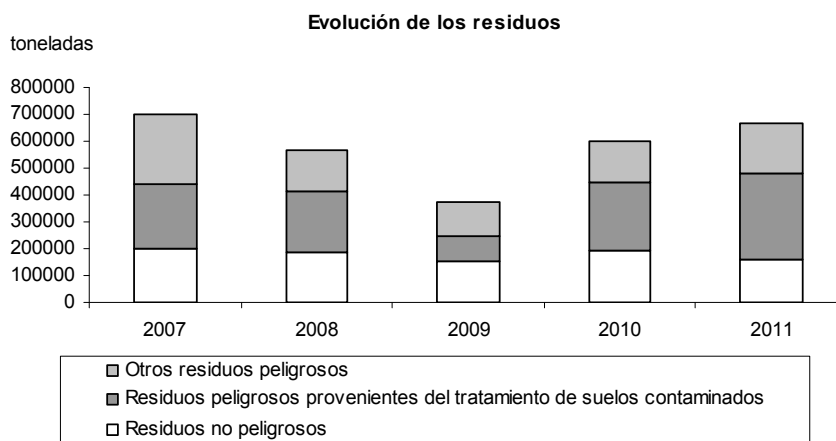
Los residuos producidos en la compañía pueden proceder por un lado de actividades productivas como los lodos oleosos derivados de las limpiezas de tanques asociados a las grandes paradas y operaciones de mantenimiento y por otro lado de actividades no productivas, como pueden ser los residuos derivados de las remediaciones de suelos, de las operaciones de perforación o los producidos en la construcción o desmantelamiento de instalaciones. Este tipo de actividades producen grandes cantidades de residuos de forma puntual, provocando variaciones significativas en las cantidades anuales que la compañía reporta.

En este sentido, para una mejor comprensión de la evolución de las cantidades gestionadas, se incorpora por primera vez información sobre los residuos peligrosos asociados al tratamiento de suelos contaminados.

Durante el 2011, los residuos peligrosos gestionados aumentaron un 26% con respecto al año anterior, debido principalmente al aumento en el tratamiento y disposición final de residuos procedentes de tratamiento de suelos contaminados en las actividades de exploración y producción en Argentina, principalmente en Neuquén. Adicionalmente, los residuos no peligrosos gestionados disminuyeron un 17%, principalmente en las operaciones de exploración y producción en Chubut (Argentina).

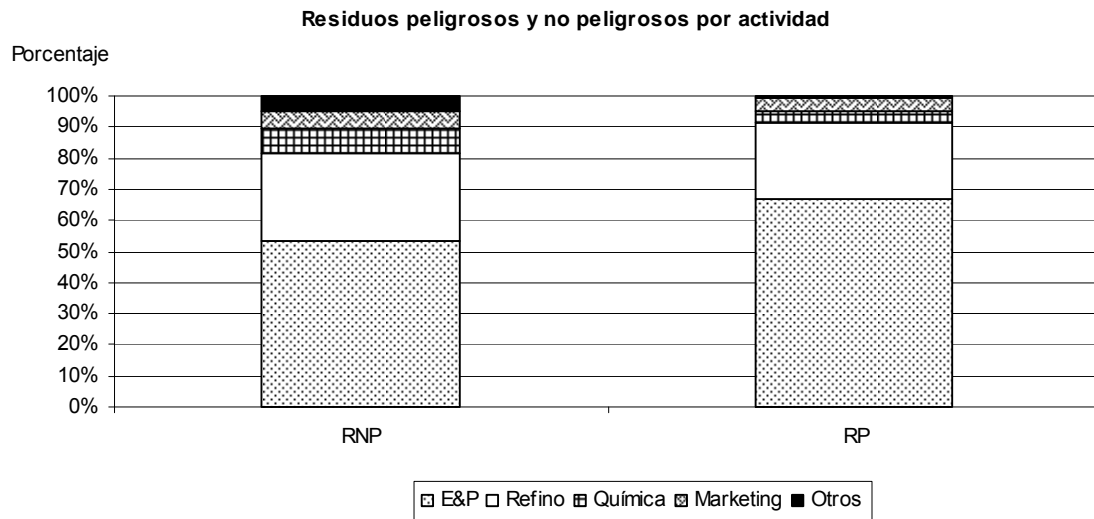
Durante el 2011 hemos destinado a reutilización, valorización y reciclado el 46% de los residuos peligrosos y el 24% de los residuos no peligrosos gestionados.

Evolución de residuos peligrosos⁷⁵ y no peligrosos

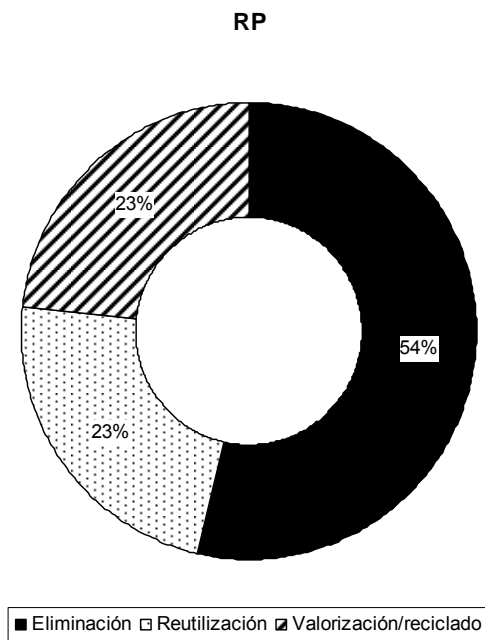


⁷⁵ Residuos peligrosos gestionados que incluyen los derivados del tratamiento de suelos contaminados

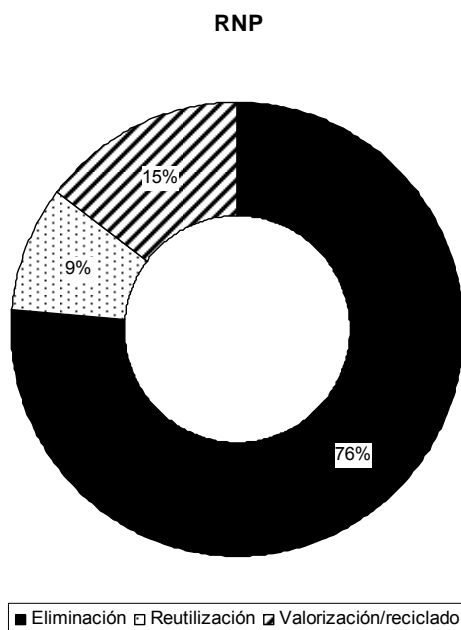
Gestión de residuos peligrosos y no peligrosos por actividad



Gestión de residuos peligrosos en 2011



Gestión de residuos no peligrosos en 2011



Más información sobre programas y otras actuaciones de gestión de residuos en casosdeestudio.repsol.com

Prevención de derrames

La mayor parte de derrames que se producen en la industria del petróleo y el gas se concentran en las actividades de exploración y producción.

Durante 2011 se ha registrado un aumento de la cantidad de hidrocarburo derramada respecto al año anterior debido a causas ajenas a la compañía, principalmente por la ocurrencia de un derrame de gas oíl de 644 m³ en las actividades de Logística en el Poliducto de Luján de Cuyo-Villa Mercedes, en Argentina. Las medidas adoptadas tras el derrame incluyeron la puesta en marcha del plan de contingencias, la realización de un estudio inicial de afectación al terreno, la reparación de la rotura de la línea y la remediación del suelo afectado, mediante su extracción, traslado y posterior tratamiento.

Sin tener en cuenta los derrames derivados de actos externos, en 2011 la cantidad derramada disminuyó un 10%, aunque el número de derrames aumentó un 5%.

La mayoría de los derrames han tenido lugar en las operaciones de exploración y producción en Argentina, principalmente por problemas de corrosión en las líneas de producto. Por ello, en 2011 se continuó la implementación del Plan de Integridad de Instalaciones, que incluyó varias actividades que se detallan a continuación:

- Elaboración de matrices de criticidad en función del historial de roturas
- Generación de análisis de riesgos de ductos para que los futuros proyectos incluyan mejoras adicionales en las instalaciones con mayor riesgo
- Elaboración de planes de inspección de ductos para evaluar su estado.

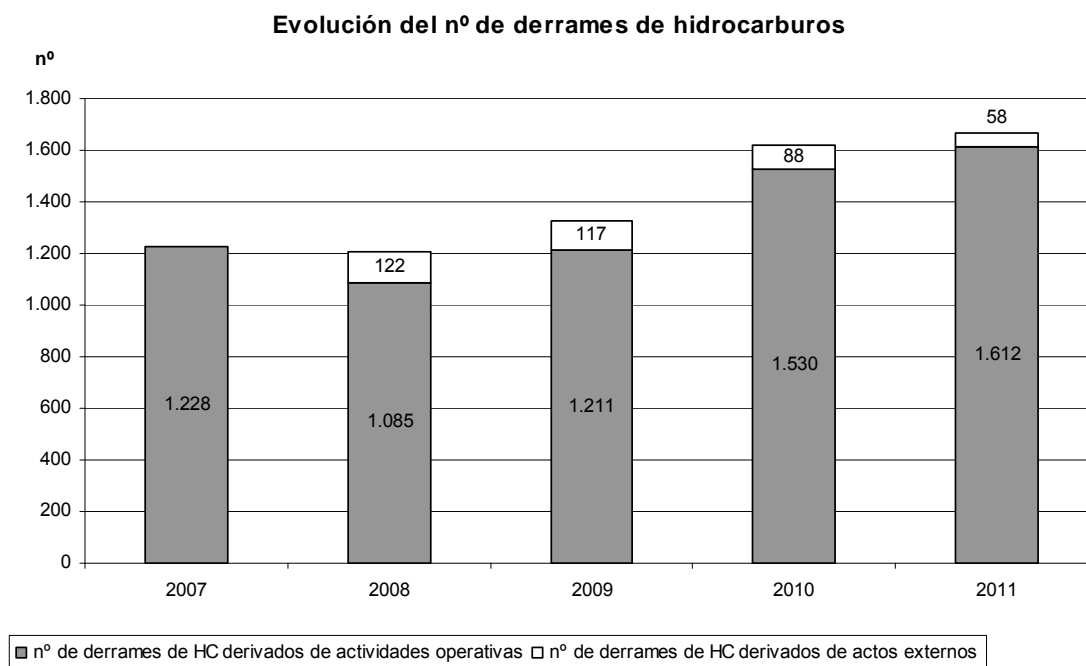
- Implementación de un sistema de gestión de la corrosión para programar y registrar toda la actividad de monitoreo y tratamiento anticorrosivo dando formación a todo el personal involucrado en el mismo.

Durante 2011 se invirtieron 10 millones de euros y se reemplazaron 74.000 metros de ductos.

Por otro lado, en las actividades de refinación y logística en Argentina también se ha continuado trabajando en el diseño de actuaciones para la disminución de los derrames, en tres aspectos:

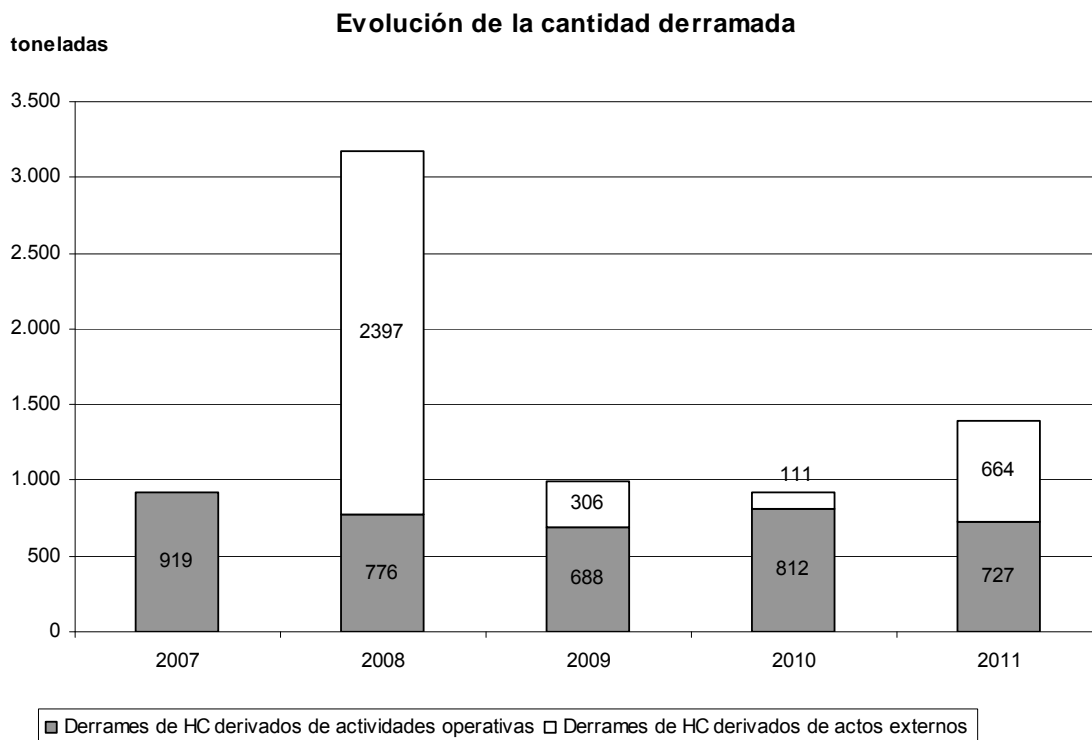
- Derrames derivados del transporte por carretera: evaluación de los conductores en las que se determina si está en condiciones de conducir o requiere de un entrenamiento específico; eliminación progresiva de camiones con remolque y mejora de la hermeticidad de las tapas superiores de las cisternas.
- Derrames en transporte por tubería: desarrollo del programa de prevención de daños que incluye el patrullaje terrestre y aéreo, además de la revisión interna de tuberías.
- Derrames en refinerías: desarrollo del plan de identificación y reemplazo de tuberías soterradas, con objeto de dejarlas a la vista; y desarrollo del plan de inspección de tanques de almacenamiento de hidrocarburos, a través de auditorías técnicas y ambientales.

Evolución del número de derrames de hidrocarburo⁷⁶



⁷⁶ Se incluyen los derrames superiores a un barril que afecten al medio. Desde 2008 se desglosan los derrames derivados de actos externos, que en 2011 han ascendido a un número de 58 derrames de hidrocarburo.

Evolución de la cantidad derramada de hidrocarburo⁷⁷



Protección del medio marino

A finales de 2010 Repsol aprobó una nueva norma de Gestión de derrames marinos y fluviales, que tiene por objeto la gestión de los incidentes producidos por derrames marinos y fluviales de hidrocarburos y sustancias nocivas y potencialmente peligrosas, en cumplimiento de la política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la compañía. Durante 2011 se ha avanzado en su implantación mediante la creación de un grupo de gestión de la contaminación marina y fluvial, formado por las distintas unidades de negocio de Repsol, y la celebración de un taller específico en Perú, para la difusión de la misma.

Además, la compañía participa en los principales foros del sector en cuanto a prevención de derrames, análisis de riesgos y preparación de respuesta, tanto en plataformas nacionales como asociaciones internacionales participando en los distintos grupos de trabajo para adoptar las lecciones aprendidas de la industria y adaptarnos a los requisitos de organismos internacionales. A continuación se incluyen los foros u asociaciones en las que estamos participando: Protecma (Plataforma para la Protección de la Costa y del Medio Marino), ARCOPOL (*Atlantic Regions Coastal Pollution Response*), MOIG (*Mediterranean Oil Industry Group*), IPIECA (*International Petroleum Industry Environmental Conservation Association*) y ARPEL (*Regional Association of Oil, Gas and Biofuels Sector Companies in Latin America and the Caribbean*).

Actuaciones en el área marítima de Tarragona (España)

Ante la ocurrencia de dos derrames en el litoral de Tarragona, a principios de 2011 Repsol, como prolongación de las acciones que se venían llevando a cabo hasta la fecha, elaboró un plan integral de actuación en el área marítima de Tarragona. La finalidad de este plan es

⁷⁷ Se incluyen los derrames superiores a un barril que afecten al medio. Desde 2008 se desglosan los derrames derivados de actos externos, que en 2011 han ascendido a una cantidad total derramada de 664 toneladas de hidrocarburo.

contribuir a la mejora de la protección medioambiental, reforzando la calidad y seguridad de las operaciones de la compañía en el litoral.

El plan tiene asociada una inversión total de 131 millones de euros en los próximos cuatro años, destinados fundamentalmente a garantizar la integridad y la fiabilidad de las instalaciones de Upstream (plataforma Casablanca) y de Downstream (pantalán y rack exterior), que Repsol tiene en el litoral de Tarragona.

El alcance del plan en la plataforma Casablanca asciende a una inversión estimada de 50 millones de euros, centrados en la ejecución de acciones encaminadas a conseguir la extensión de la vida de la plataforma y en la implantación de las mejores tecnologías disponibles.

Entre las principales actividades acometidas durante el año 2011 en esta instalación, podemos destacar la realización de todas las inspecciones y ensayos requeridos para extender la vida de la plataforma, consiguiendo a final de año la certificación para una extensión de vida útil de 10 años, emitida por Lloyds Register; la realización del estudio SIL (Safety Integrated Level) de reducción de riesgos mediante sistemas instrumentados de seguridad, e introducción de las mejoras derivadas del mismo; y el desarrollo y puesta en servicio de un sistema de detección temprana de derrames en el área de la plataforma con la asistencia de capitanía marítima.

Por otra parte, en las instalaciones del pantalán y rack exterior, se ha estimado realizar una inversión de 81 millones de euros orientada también a extender en el tiempo la fiabilidad de las instalaciones y en la implementación de mejoras tecnológicas que permitirán disponer de unas instalaciones con los mayores estándares de seguridad presentes en el mercado.

Durante el 2011 el capital asignado a pedidos y contratos ascendió a un total de 28,25 M€ y corresponde a la realización parcial de las acciones priorizadas de renovación de tuberías en el rack exterior, la inspección completa de la superficie de las tuberías del pantalán y las mejoras en el rack exterior derivadas de los planes plurianuales de mantenimiento. También se desarrolló la ingeniería de las acciones de mejoras tecnológicas como puede ser la instalación en el pantalán de sistemas de paros remotos, sistemas de detección de derrames y la incorporación de acciones de mitigación en caso de derrame, mediante la instalación de cubetos para la recogida de la sustancia derramada. Resaltar que todas las actuaciones continuarán su ejecución durante los próximos años hasta 2014, fecha en que Repsol tiene comprometido la finalización completa del plan.

Operaciones en aguas profundas

En el año 2011, perforamos el primer pozo exploratorio en aguas profundas del mar Argentino, en la cuenca de Malvinas. El sondeo exploratorio se localizó aproximadamente a 330 km de la costa de Tierra del Fuego (ciudad de Río Grande), a 210 km de las costas de las Islas Malvinas y a 130 kilómetros de la Isla de los Estados, en profundidades de agua alrededor de los 500 metros.

La perforación se realizó en un área remota, con condiciones ambientales y oceánicas adversas, que significó un importante desafío para la compañía y para el personal que participó en la operación, un conjunto de unas mil personas reunidas en equipos multidisciplinares.

Llevamos adelante la actividad siguiendo las mejores prácticas de la industria, los más altos estándares de seguridad y medio ambiente y con equipamiento de última generación.

Durante la etapa de planificación elaboramos el plan de gestión de medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, con el fin de establecer las directrices en estas materias a aplicar en el diseño y en la ejecución del pozo y definir objetivos a seguir.

Entre las acciones enfocadas a la conservación del medio ambiente en este proyecto destacamos las siguientes:

- Identificación de los grupos de interés que pudieran verse afectados, influir y/o tener

algún interés en relación con la actividad del proyecto.

- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos al inicio de la actividad, incluyendo la identificación y evaluación de aspectos ambientales y actuando de igual forma con toda nueva actividad u operación, o procedimiento o un cambio significativo antes de ponerlos en práctica.
- Elaboración de un estudio de impacto ambiental, con el fin de identificar y valorar los potenciales impactos ambientales de las acciones del proyecto de perforación, diseñar las mejores metodologías de acción y respuesta a fin de atenuarlos y mitigarlos, así como también elaborar el plan de respuesta ante posibles contingencias. Adicionalmente el estudio contempló el desarrollo de modelos de comportamiento de diversos parámetros en distintas situaciones.
- Desarrollo de un plan de gestión ambiental, que permite la implementación y operación del proyecto en equilibrio con el ambiente, natural y antrópico, y también el cumplimiento de la normativa vigente en materia ambiental, territorial, y de seguridad e higiene. Para asegurar el cumplimiento de este plan se realizaron registros semanales del consumo de combustible, de agua y de productos químicos; así como de la gestión de residuos y vertido. Adicionalmente se llevaron a cabo monitoreos periódicos, incluyendo el control de los siguientes parámetros ambientales: calidad de efluentes líquidos, vertido de lodos y cortes de perforación, calidad de agua marina, emisiones gaseosas y avistaje de fauna marina.
- Elaboración de un plan de respuesta ante emergencias para el proyecto, incluyendo como parte del mismo, el plan de contingencias ante posibles derrames de hidrocarburo. Este plan contempla la respuesta escalonada por niveles de riesgo (Nivel 1, 2 y 3) y para la respuesta inmediata ante contingencias ambientales contratamos al buque Yamato, de bandera Argentina, que permaneció junto al equipo de perforación durante toda la operación.
- Realización de reuniones al inicio del contrato con los representantes de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente de las compañías contratadas a fin de asegurar el cumplimiento de las normas y procedimientos internos, las condiciones de embarque del personal y el plan de gestión ambiental del proyecto.
- Elaboración del plan de capacitación en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente de acuerdo a las necesidades del proyecto, habiéndose comenzado dicho plan desde la etapa de planificación.

Protección de la biodiversidad

Operaciones en áreas sensibles

En Repsol somos conscientes de la importancia de la conservación de la riqueza biológica del planeta. Por este motivo, en la posición sobre la biodiversidad de Repsol, reconocemos su protección como un elemento estratégico y fijamos los principios que rigen nuestras actividades en este aspecto. Adicionalmente, existe normativa de compañía donde se establecen las pautas generales de actuación en materia de biodiversidad para todas las operaciones, entre las que se incluye la obligación de determinar la sensibilidad del área de influencia de las mismas y de valorar en cada proyecto si operar o no en base a criterios como su sensibilidad, la magnitud de los posibles impactos o el nivel de mitigación de los mismos.

Participamos en el grupo de trabajo de biodiversidad de IPIECA (*International Petroleum Industry Environmental Conservation Association*) y OGP (*the international association of oil and gas producers*) cuyo objetivo es mejorar la gestión de los impactos sobre la biodiversidad en la industria del sector del petróleo y gas. Por otro lado, seguimos formando parte del proyecto Proteus llevado a cabo por *United Nations Environmental Programme – World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC)*, cuyo principal objetivo es el desarrollo de mejores herramientas para la gestión y el reporte de todas las áreas protegidas a nivel mundial.

Planes de Acción de Biodiversidad (PAB)

Llevamos a cabo operaciones en varios yacimientos situados en áreas sensibles consideradas de alto valor ecológico y áreas clasificadas con categorías I-IV en base a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Nuestro compromiso es comenzar a diseñar y realizar progresivamente Planes de Acción de Biodiversidad (PAB) en estas áreas. El listado de operaciones en áreas sensibles y los principales impactos a la biodiversidad están disponibles en el apartado de biodiversidad en repsol.com.

En 2011 Repsol ha continuado desarrollando los Planes de acción de biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores en las operaciones de exploración y producción localizadas en el bloque 57 (Kinteroni) en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador, en actividades *off shore* en Trinidad y Tobago y en las áreas del Volcán Auca Mahuida y Llanquanelo en Argentina.

Avances de los Planes de acción de biodiversidad

- **Kinteroni en Perú (bloque 57):** Continuando con el convenio firmado durante 2010 con *Smithsonian Institution* (SI) para llevar a cabo el PAB "Programa de Evaluación, Monitoreo y Conservación de la Biodiversidad (PEMCOB)", en 2011 se han puesto en marcha dos proyectos en el Bloque 57: El primer proyecto ha consistido en la evaluación de la diversidad y presencia de poblaciones de primates en el trazo de gaseoducto antes de su construcción y posteriormente en la determinación de las áreas potenciales en las que instalar puentes de dosel y evaluar la efectividad de los mismos. El segundo proyecto ha consistido en el mapeo de hábitats naturales del área sudoeste del bloque y de otras áreas adyacentes, a partir del cual se obtuvieron los datos necesarios para establecer prioridades de conservación y promover que el desarrollo del bloque tenga en cuenta la singularidad de los ecosistemas identificados como prioritarios.
- **Yasuni en Ecuador (bloques 16 y Tivacuno):** Durante el 2011 se ha continuado con el Proyecto de Monitoreo Biológico iniciado en 1994, con la realización de una nueva campaña para la actualización del inventario de especies y su estado de conservación. Adicionalmente, se ha iniciado el proyecto de Uso de Recursos Naturales y Restauración Ecológica, dentro del cual se enmarcan las siguientes actividades: la realización de talleres en las comunidades Waoranis asentadas dentro del Bloque 16 para su formación y capacitación en el adecuado uso de los recursos naturales y la construcción de un centro experimental diseñado durante 2011 y que incluye diversas instalaciones como un vivero forestal, criaderos de mamíferos y peces endémicos de la zona, todo ello con la finalidad de reducir la presión hacia el bosque y devolverle su estado original ecosistémico.
- **Actividades *off shore* en Trinidad y Tobago:** En 2011 se diseñaron programas para la recopilación y el análisis de datos ambientales enfocados al mapeo del ecosistema marino, dentro del cual se inició un acuerdo de colaboración con la *University of the West Indies*, para el estudio de la avifauna y los mamíferos marinos del entorno. Los datos recopilados se han almacenado en el sistema de información geográfico de la compañía, lo que permitirá mejorar la gestión de los impactos de nuestras actividades. Además, en base al análisis de los resultados obtenidos se ha llevado a cabo un programa educativo de concienciación ambiental en las escuelas de las comunidades locales. Por otro lado, se ha iniciado el diseño de un estudio de biorremediación para identificar organismos que puedan eliminar el crudo derramado.
- **Volcán Auca Mahuida y Llanquanelo en Argentina:** En 2011 se llevó a cabo la segunda etapa del PAB, que ha consistido en la identificación de necesidades desde el punto de vista de biodiversidad y de los posibles riesgos de impactos sobre los hábitats y las especies, así como en la priorización y la planificación de un conjunto de medidas para lograr una adecuada gestión de la biodiversidad. Además, el trabajo ha incluido el establecimiento de indicadores de biodiversidad específicos para monitorear impactos así como acciones de conservación, proyectos de investigación y educación. Se ha contado con la colaboración de la universidad del Comahue (Argentina) con la que se elaboró un estudio de biodiversidad, que ha permitido la detección de seis especies de reptiles endémicos en el área del Volcán Auca Mahuida, y la revegetación de seis canteras.

Otras actuaciones para prevenir impactos sobre la biodiversidad

Además de elaborar Planes de Acción de Biodiversidad (PABs), también llevamos a cabo otras acciones para mejorar la protección de la biodiversidad.

Durante 2011, destacan los siguientes aspectos significativos de gestión ambiental y protección a la biodiversidad dentro de las actuaciones llevadas a cabo en el proyecto de construcción del oleoducto de destilados de Cartagena – Puertollano en España:

- Los estudios previos realizados antes del comienzo de las obras fueron fundamentales para la prevención de determinados impactos, especialmente en lo que respecta a las especies protegidas.
- En los cruces con cursos hídricos, la principal medida de prevención fue realizar su cruzamiento sin caudal, evitando así la afección al funcionamiento hidrológico y permitiendo el trabajo en condiciones más favorables. En situaciones especiales, como el caso del río Segura y del río Mundo, el sistema de ejecución elegido para evitar afecciones al medio fue la perforación dirigida.
- En el caso de determinadas especies vegetales de interés, se ha mantenido un nivel de protección elevado, proponiendo variantes y balizando valiosos ejemplares.

Adicionalmente, mantenemos el compromiso de apoyar proyectos y organizaciones que promuevan la investigación, conservación, educación y sensibilización en materia de biodiversidad. El detalle de dichas colaboraciones está disponible en el apartado de biodiversidad en repsol.com.

Más información sobre participación en asociaciones y proyectos de colaboración en materia de protección del entorno en participacionesexternas.repsol.com y en biodiversidad.repsol.com

Comportamiento ético y lucha contra la corrupción

En 2011 se produjeron en Repsol YPF 1.388 sanciones relacionadas con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta.

Hemos pagado en concepto de impuestos a los gobiernos de los países en los que estamos presentes 16.387 millones de euros, más de siete veces nuestro beneficio neto. Un año más, no se ha abierto ningún litigio contra Repsol por prácticas monopolísticas ni contra la libre competencia.

La Norma de Ética y Conducta

Esta norma tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de Repsol y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

En caso de duda sobre la interpretación o aplicación de la Norma, los empleados pueden acudir a la Comisión de Ética, que incluye entre sus funciones dar respuesta a ese tipo de consultas.

La Norma de Ética y Conducta es una guía de referencia en las relaciones con los distintos agentes con los que el Grupo interactúa, tales como accionistas, profesionales, usuarios, proveedores, competencia, autoridades y los mercados en general.

Los valores éticos y principios básicos de actuación que deben constituir una guía obligada de conducta ética empresarial de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma son la integridad, la transparencia, la responsabilidad y la seguridad. Estos valores constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todos los empleados para cumplir las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos que permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados en su desempeño profesional.

La Norma no pretende abarcar todas las situaciones posibles, que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los empleados en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional. Las conductas recogidas en la Norma son de obligado cumplimiento en la prestación de servicios laborales en Repsol YPF.

La Norma es de aplicación, cualquiera que sea su ubicación geográfica, al Presidente Ejecutivo, a los directivos y, en general, a todos los empleados que desempeñen su labor en Repsol o en cualquiera de las empresas de su grupo de sociedades tal como el mismo se define en el artículo 42 del Código de Comercio.

El texto de la Norma se encuentra disponible en la página web de la compañía (www.repsol.com) y en la intranet en los idiomas español, inglés y portugués, así como en catalán, euskera y gallego.

Formación y sensibilización

En noviembre de 2010, el Comité de Responsabilidad Corporativa aprobó el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol que incluye, entre otro tipo de medidas, los programas y acciones de formación a cumplir entre 2010 y 2012. Entre dichos programas se incluye uno relativo a reforzar el comportamiento ético y la lucha contra la corrupción, en el marco del cual, se ha elaborado un plan de comunicación con el objeto de recordar y difundir una vez más, entre todos los empleados de Repsol, los contenidos de la Norma de Ética y Conducta y las funciones de la Comisión de Ética.

Las acciones realizadas para la implementación del referido plan de comunicación incluyen las siguientes:

- Publicación de una nota interna dirigida a todos los empleados a través de la intranet corporativa relativa a los comportamientos clave recogidos en la Norma de Ética y Conducta.
- Divulgación, a través de la intranet corporativa, de las funciones de la Comisión de Ética en relación con la consulta e investigación de comportamientos presuntamente contrarios a la Norma de Ética y Conducta.

Comunicación de incumplimientos

Las personas que trabajan en Repsol deben comunicar cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en la Norma de Ética y Conducta. Podrán hacerlo informando al responsable de su área o dirigiéndose a la Comisión de Ética. Repsol no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir.

La Comisión de Ética dispone de un canal de comunicación en la intranet corporativa y en la página web de la compañía (www.repsol.com) que permite a los empleados y a cualquier tercero remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la Norma de Ética y Conducta así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de dicha Norma.

La identidad del usuario que utilice los canales de comunicación se mantendrá totalmente confidencial durante el tratamiento de su comunicación y, en particular, no se divulgará a terceros no autorizados ni, en el caso de usuarios que sean empleados de Repsol, a sus mandos ni superiores.

Asimismo, existen canales similares para que cualquier persona pueda comunicar, de modo confidencial, cualquier incidencia relacionada con la contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol, a la Comisión de Auditoría y Control de Repsol y al Comité de Auditoría de YPF.

Desde la creación de la Comisión de Ética hasta el 31 de diciembre de 2011, se han recibido 90 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta. Los principales asuntos se refieren a situaciones laborales (39%), reclamaciones comerciales (30%), relaciones contractuales con proveedores y contratistas (16%), consultas y solicitudes de información (12%) y otros (3%).

Adicionalmente, en 2011 se recibieron 206 denuncias a través de los buzones que gestiona el área de Seguridad Corporativa de las cuales el 69% corresponden a casos de hurtos, el 4% a casos de fraude y el 27% restante a otros comportamientos no éticos.

La Comisión de Ética

Esta Comisión tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta.

La Comisión de Ética realiza, en cada una de sus reuniones, un seguimiento de las comunicaciones recibidas a través de los diferentes canales de comunicación. Los miembros de esta Comisión, cuyo desempeño del cargo es gratuito, son directivos de Repsol que contribuyen, dentro de sus respectivas áreas de actividad, a la investigación de las comunicaciones remitidas a la Comisión, así como a la implantación de sus resoluciones y a la ejecución de sus acuerdos y tienen la suficiente capacidad para la toma de decisiones dentro de la compañía.

Asimismo, la Comisión ha sido periódicamente informada sobre otros expedientes relacionados con la Norma de Ética y Conducta, dando cuenta, igualmente, del tratamiento dado a los mismos, del detalle de las sanciones aplicadas en su caso y de su desglose por países.

Durante el ejercicio 2011 la Comisión de Ética se ha reunido en tres ocasiones y ha tratado, entre otros, los siguientes temas:

- Seguimiento de las comunicaciones recibidas y de los expedientes tramitados por la compañía en materia de ética.
- Seguimiento de las actuaciones previstas para el ejercicio 2011 en relación con el Programa “Comportamiento ético y lucha contra la corrupción” del Plan de Sostenibilidad 2012.

Otros sistemas de vigilancia y control

La Dirección de Auditoría y Control supervisa el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en todos los proyectos, considerando en el alcance de los mismos la revisión de aspectos tales como el adecuado uso y protección de activos de la compañía, potenciales conflictos de intereses, transparencia y confidencialidad de la información, relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios, protección de datos personales, cumplimiento de la legalidad y registros financieros. Durante 2011 se han realizado 67 proyectos de auditoría.

Asimismo, la Dirección de Auditoría y Control colabora en la investigación de las comunicaciones que se reciben a través de los canales de denuncia de la Comisión de Ética y de la Comisión de Auditoría y Control.

Por otro lado, dentro del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, existen controles orientados a cubrir los riesgos de entorno de control, entre los cuales se identifican los relativos a mecanismos formalmente establecidos en el Grupo Repsol que promueven el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta, tanto en lo relativo al conflicto de intereses y revelación de información privilegiada, como a las posibles violaciones de las conductas recogidas en la citada Norma.

Adicionalmente, el Modelo de Prevención de Delitos mencionado con anterioridad, ha contribuido a reforzar los mecanismos de identificación, valoración y mitigación de riesgos de incumplimiento de los principios establecidos en la Norma de Ética y Conducta

Por último, la Dirección de Auditoría y Control monitoriza un “Programa de Cumplimiento Normativo” ya descrito anteriormente, donde se incluyen obligaciones relacionadas con aspectos tales como la protección de datos de carácter personal, cumplimiento de normativa de seguridad y medio ambiente, reporte de información a organismos públicos y entes reguladores, etc.

Sanciones por incumplimiento de la Norma de Ética y Conducta

En 2011 se produjeron 1.388 sanciones relacionadas con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta:

- 1.128 amonestaciones
- 179 suspensiones de empleo y sueldo
- 81 despidos

Más información sobre la Norma de Ética y Conducta, la composición de la Comisión de Ética, la descripción de los canales de comunicación de incumplimientos internos y externos, en etica.repsol.com.

Lucha contra la corrupción

La norma internacional ISO 26000: "Guía de Responsabilidad Social" define corrupción como el abuso de un poder otorgado con el objetivo de obtener una ganancia privada. La corrupción puede adoptar muchas formas, incluyendo solicitar, ofrecer o aceptar sobornos en efectivo o en especie que involucren a funcionarios públicos o a personas del sector privado, conflicto de intereses, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, ocultación y obstrucción a la justicia y tráfico de influencias.

Medidas para prevenir la corrupción en Repsol

La compañía cuenta con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción, desde la D. de Auditoría y Control se evalúa la eficacia de los sistemas de control de la compañía y se monitorizan modelos de control y cumplimiento a través de sus equipos de proyectos de auditoría, control interno sobre información financiera, control de asociaciones, auditoría de sistemas, cumplimiento normativo, modelo de prevención de delitos y auditoría on-line.

- El modelo de prevención de delitos de España incluye el análisis y valoración de riesgos penales relacionados con la corrupción, así como los controles de mitigación correspondientes. Se han desarrollado procedimientos de seguimiento y evaluación continua del modelo de prevención de delitos, así como protocolos de investigación de posibles actuaciones irregulares relacionados, entre otros aspectos, con la corrupción.
- El Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) cuenta con un modelo de prevención de riesgos de fraude de reporte financiero plasmado en el documento "Gestión de riesgos de fraude de reporte financiero" y basado en el marco establecido por la *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) en su documento "*Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*", *Section 316 (Standard Auditing Statement 99)* y por el *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB) en su documento "*An Audit of Internal Control over Financial Reporting that it is Integrated with an Audit of Financial Statements*" (*Auditing Standard número 5*). En este modelo se identifican un número significativo de controles orientados a cubrir el riesgo de fraude de reporte financiero.
- En esta línea, también se cuenta con un modelo de segregación de funciones con el objeto de prevenir y reducir el riesgo de existencia de fraude en el proceso de reporte financiero y se han implantado en los sistemas de información alcanzados por el SCIIF unas matrices de incompatibilidades definidas para cada uno de los procesos relevantes, que le permiten monitorizar de forma continua y rutinaria los conflictos existentes y detectar los supuestos en los que las funciones no se ejecutan de acuerdo a los perfiles previamente definidos.

- En lo que respecta a la función de auditoría interna, la Dirección de Auditoría y Control contempla el riesgo de fraude siguiendo la metodología desarrollada por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) como uno de los aspectos del control interno a revisar en cada uno de los proyectos que se llevan a cabo desde las distintas unidades de auditoría presencial: auditoría de asociaciones, auditoría de sistemas de información y proyectos de auditoría. Adicionalmente, entre los factores cualitativos que se valoran anualmente para la elaboración de la planificación, se analiza la posibilidad de fraude de cada unidad auditable y proceso.

En los supuestos de análisis de un potencial incidente de corrupción, desde la Dirección de Auditoría y Control, se procede a su investigación y notificación a los niveles adecuados para la toma de las medidas disciplinarias que correspondan, así como de las acciones de remediación necesarias para la subsanación de los problemas de control interno existentes. Posteriormente, se realiza un seguimiento del plan de acción verificando la adecuada implantación de las medidas acordadas.

- Desde Auditoría On-line se han diseñado indicadores para, entre otros aspectos, disponer de alertas sobre la posibilidad de fraude o situaciones anómalas. Un 35% de los indicadores monitorizados por la unidad de Auditoría On-line se encuentran, en alguna medida, orientados a fraude. En 2011, estos indicadores han estado implantados en 27 sociedades de Repsol que representan el 12%.
- Asimismo, realizamos detalladas auditorías sobre los activos no operados que incluyen la revisión, sobre bases selectivas, de los registros contables de las asociaciones en que participa el Grupo. Como parte de esta revisión, se analiza la posible existencia de corrupción, incluyendo violaciones de la *Foreign Corrupt Practice Act* (FCPA) y pagos no soportados. Además, con anterioridad a la entrada en nuevos negocios, se asegura que cualquier gasto no soportado o pago indebido es rechazado y reportado al nivel adecuado.

Sociedades en paraísos fiscales

Repsol, en relación con los negocios que gestiona, no utiliza estructuras societarias ni de otro tipo con finalidades de ocultación, encubrimiento o reducción de la transparencia de sus actividades frente a las autoridades fiscales o a cualquier otro interesado.

En particular, con la adhesión al Código de Buenas Prácticas Tributarias, Repsol se ha comprometido expresamente a evitar la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiendo por tales aquellas que, mediante la interposición de sociedades instrumentales a través de paraísos fiscales o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento, por parte de la Administración Tributaria, del responsable final de las actividades o el titular último de los bienes o derechos implicados.

A tal fin, Repsol viene desarrollando en los últimos años una gestión activa para reducir su ya limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o no cooperantes con las autoridades fiscales. En cualquier caso, la creación o adquisición de participaciones en entidades domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales debe ser informada al Consejo de Administración de Repsol, a través de la Comisión de Auditoría y Control.

Como resultado de ello, Repsol no tiene en la actualidad presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE⁷⁸.

Atendiendo al concepto más amplio de paraíso fiscal de la normativa española⁷⁹, existen 10 sociedades activas constituidas en dichos territorios, en concreto, en Bermuda y en las Islas Caimán. De estas sociedades, sólo tres están controladas por Repsol, que desarrolla a través

⁷⁸ *Progress report* de 14 de septiembre de 2011.

⁷⁹ Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio.

de las mismas actividades aseguradoras (Bermuda), de tenencia de participaciones industriales (Bermuda) y financieras (Islas Caimán). En relación con este último supuesto (Islas Caimán), la sociedad en concreto a través de la cual se desarrollan actividades financieras es Repsol International Capital. Esta entidad tiene admitidas a cotización en España⁸⁰ dos emisiones de participaciones preferentes y se halla sujeta a la supervisión de la autoridad española reguladora de los mercados de valores, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a la que se informa de forma periódica de sus actividades y de sus estados financieros.

Adicionalmente, una sociedad de Repsol no constituida en paraíso fiscal tiene establecimiento en un territorio de dichas características, Liberia, donde desarrolla actividades de exploración de hidrocarburos.

Transparencia financiera

Repsol y la iniciativa EITI

Repsol YPF está a favor de la transparencia y se opone a cualquier tipo de corrupción. Desde el momento de su lanzamiento, en 2003, nos adherimos a la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva (EITI), una iniciativa global que consideramos la mejor posicionada para lograr el objetivo de aumentar la transparencia en un contexto de respeto de los contratos y las leyes. Desde su inicio, Repsol YPF apoya a EITI y participa en sus iniciativas de difusión.

EITI reúne a gobiernos, organismos internacionales, compañías estatales y privadas, inversores y agentes sociales de manera multilateral y voluntaria. Es un proceso que se inicia cuando un gobierno se compromete formalmente con los principios y criterios de la EITI y lidera un grupo de trabajo en el que participan la industria y los agentes sociales. El grupo dispone de un plazo de unos dos años para acordar los cambios normativos y contractuales necesarios para emitir un informe de impuestos pagados y cobrados que debe ser validado por un tercero independiente.

En 2011 Repsol apoyó el proceso de incorporación a EITI de Perú. El 14 de diciembre de 2010, el Consejo de la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva (EITI) concedió a Perú seis meses, hasta el 12 de junio de 2011, para completar las acciones correctivas necesarias para lograr el estatus de país cumplidor EITI.

El 11 de junio de 2011 Perú remitió a la Secretaría Internacional de EITI, los documentos requeridos por el Consejo Directivo para completar el proceso de validación. Con fecha 15 de febrero de 2012 el Consejo de EITI ha otorgado a Perú el estatus de país cumplidor, siendo el primer país Latinoamericano de entre los que opera Repsol que obtiene ese estatus.

Durante 2011 hemos desempeñado un papel activo en apoyo de esa validación. Hemos participado en las cuatro reuniones de trabajo convocadas por la Comisión Nacional de Trabajo de la Iniciativa de EITI en Perú, en las que se trataron principalmente los siguientes temas:

- Gestión de aprobación del Decreto Supremo que amplía las funciones de la Comisión Nacional de Trabajo de la Iniciativa de EITI en Perú.
- Aprobación de los términos de referencia del segundo Estudio de Conciliación Nacional para los años 2008-2010.
- Elaboración y financiamiento del segundo Estudio de Conciliación Nacional.

Durante 2011 se elaboró el segundo Estudio de Conciliación Nacional para los años 2008-2010 superando el objetivo de materialidad con la participación de 51 empresas que se publicó en enero de 2012.

⁸⁰ En el mercado AIAF de renta fija.

Impuestos pagados a gobiernos

Nos preocupa la situación de los ciudadanos de algunos países ricos en recursos que pueden no estar disfrutando plenamente de la riqueza que generamos, y estamos de acuerdo en que un incremento de la transparencia podría contribuir a paliar esta situación.

Atendiendo a las peticiones de algunas organizaciones solidarias, en 2011 aceptamos publicar, por primera vez, los impuestos pagados en 2010, desglosados por países.

En 2011, los impuestos pagados por Repsol⁸¹ ascendieron a 16.387 millones de euros, de los cuales aproximadamente un 23% (3.815 millones de €) corresponden a impuestos soportados (Impuesto sobre Sociedades y otros asociados a la producción de hidrocarburos) y un 77% (12.572 millones de €) corresponden a tributos retenidos o repercutidos a terceros (entre otros las retenciones sobre salarios, el IVA o los impuestos sobre el consumo de combustibles).

Impuestos pagados por país (millones de euros)		
	2010	2011
España	7.930	8.310
Argentina	4.477	4.825
Brasil	518	78
Italia	301	299
Libia	584	120
Perú	594	711
Portugal	1.043	1132
Trinidad y Tobago	455	522
Venezuela	103	196
Otros países ⁸²	163	194
Total	16.168	16.387

Las cifras de Brasil de 2010 y 2011 no son comparables debido a que en diciembre de 2010 Repsol YPF vendió su participación del 30% en la sociedad Alberto Pasqualini Refap. S.A. (Refap).

Adhesión al Código de Buenas Prácticas Tributarias

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, Repsol se adhirió, en noviembre de 2010, al Código de Buenas Prácticas Tributarias elaborado por el Foro de Grandes Empresas y la Administración Tributaria española. Esta iniciativa, impulsada por el Gobierno de España, tiene el objetivo de promover la transparencia, buena fe y cooperación con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria española en la práctica fiscal empresarial y la seguridad jurídica en la aplicación e interpretación de las normas tributarias por parte de la Agencia Tributaria.

Ayudas financieras recibidas

Las subvenciones registradas en el balance, que ascienden a 118 millones de euros y 110 millones de euros en 2011 y 2010, respectivamente, corresponden fundamentalmente a subvenciones concedidas para la construcción de infraestructura gasista o eléctrica (64 millones de euros en 2011 y 80 millones de euros en 2010). Adicionalmente, el importe de subvenciones de explotación ha ascendido a 72 y 227 millones de euros en 2011 y 2010, respectivamente.

⁸¹ Excluyendo Gas Natural Fenosa

⁸² Incluye los impuestos pagados en el resto de países en los que opera el Grupo Repsol por importe inferior a 100 millones de euros.

Litigios por prácticas restrictivas de la competencia

En 2011 no se han iniciado expedientes sancionadores por prácticas restrictivas de la competencia a compañías del Grupo Repsol YPF (excluido YPF).

Actividades de lobby

Consideramos que nuestra participación en los debates sobre políticas públicas aporta información y conocimiento para el desarrollo de legislación, legítima y necesaria, y apoyamos que esto se haga de manera transparente.

En febrero de 2011 Repsol entró en el registro de transparencia de la Unión Europea y en el Registro de actividad de lobby de los Estados Unidos.

La información facilitada por la compañía en ambos registros es pública, pudiendo ser consultada en las páginas web de estos organismos. Los datos más relevantes de nuestra compañía en ambos registros para el ejercicio 2011 son los siguientes:

Registro de Transparencia de la Unión Europea

Anualmente facilitamos información correspondiente a asociaciones y redes a las que pertenecemos, los datos económicos que incluyen la estimación de los costes vinculados a las actividades directas realizadas de representación de intereses ante las Instituciones Europeas y por último las actividades de representación de intereses. En 2011 la información que hemos hecho pública correspondiente a estos tres conceptos:

1. Asociaciones y redes: las principales asociaciones a las que pertenecemos son las siguientes organizaciones sectoriales: Europa, *European Chemical Industry Council* (CEFIC), *PlasticEurope*, *Oil and Gas Producers Association* (OGP), Asociación Europea de Gas Licuado del Petróleo (AEGLP), *International Emissions Trading Association* (IETA), Comité Europeo de Normalización (CEN) e *European Isocianate & Polyol Producers Association* (ISOPA) y las siguientes empresariales: *European Round Table of Industrialists* (ERT), *Center for European Policies Studies* (CEPS) y *American European Community Association* (AECA).
2. Datos económicos: las actividades económicas se sitúan en el intervalo de 200.000 € y 225.000 € como mejor estimación respecto a los gastos asociados tanto a actividades directas de lobby, reuniones, correspondencia directa, y participación de nuestros empleados en la preparación de documentos y en grupos de trabajo de distintas asociaciones y *think tanks*. Estamos considerando tanto el coste del tiempo empleado como el de los viajes realizados. No incluimos las cuotas de asociación por entender que son declaradas por las distintas asociaciones.
3. Actividades de representación de intereses: las principales actividades que hemos realizado a nivel europeo han estado centradas en las políticas europeas de los ámbitos de energía, industria, medio ambiente, cambio climático y comercio exterior.

Registro de Lobbies de Estados Unidos

En este registro cumplimentamos dos formularios. En uno de ellos declaramos trimestralmente la actividad de lobby realizada por la compañía en Estados Unidos. La información facilitada en 2011 en este formulario ha sido la siguiente:

- Las cantidades de los gastos asociados a las actividades directas de lobby realizadas por nuestros empleados se ha estimado en 110.000 €.
- Las actividades de lobby hacia las que Repsol ha mostrado su interés han sido las correspondientes a la categoría *Fuel/Oil/Gas*.

Otro de los formularios que debe cumplimentarse semestralmente en este registro es el correspondiente a la declaración de los pagos directos o indirectos que realizan las compañías a los empleados públicos del gobierno americano. Tanto Repsol como los empleados que realizan actividades de lobby para la compañía han declarado no haber realizado ninguna contribución a empleados públicos del gobierno americano.

Respetar los derechos humanos

En 2011, hemos actualizado la normativa para la evaluación de impactos, y se ha aprobado la Norma corporativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud, que integra la evaluación de impactos en los derechos humanos desde la fase de diseño de nuestros proyectos

Se ha realizado la primera auditoria ética y de derechos humanos a proveedores, se han revisado los procedimientos de trabajo de seguridad corporativa, como los planes de evacuación de expatriados y los protocolos de seguridad de los complejos. El gasto de seguridad corporativa aumentó en un 29%.

Implementando los Principios Rectores

En Repsol entendemos que la responsabilidad de respetar los derechos humanos debe ser nuestra norma de conducta en todos los países en los que estamos presentes y para todas nuestras operaciones. Por esto, nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como los incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Durante 2011 continuamos trabajando en la implantación del marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar", a través de la aplicación de los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos".

Compromiso público

Velamos por el respeto y la promoción de los derechos humanos en toda nuestra área de influencia. Por esto, en Repsol asumimos nuestra responsabilidad de respetarlos expresando públicamente dicho compromiso a través de nuestra normativa corporativa, de aplicación mundial:

- Norma de Ética y Conducta
- Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad
- Política de Relaciones Laborales
- Política de Compras y Contrataciones
- Política de Relaciones con la Comunidad
- Política de Relaciones con Comunidades Indígenas
- Política de Seguridad Corporativa.

Hemos integrado esta responsabilidad en nuestros sistemas de gestión, en los que se establece lo que esperamos de nuestros empleados, socios, proveedores, contratistas u otras partes interesadas, que estén vinculadas con nuestras operaciones.

Durante 2011 hemos realizado un análisis de nuestra normativa corporativa en vigor, con la perspectiva del Marco sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y sus Principios Rectores, para determinar en qué medida los asuntos están ya siendo contemplados en la misma. Esta revisión nos permitirá determinar qué otros compromisos van a ser desarrollados en el borrador de la Política de Derechos Humanos que será elaborada en 2012, contando para su redacción con la participación de un equipo multidisciplinar con representación de las áreas de la compañía implicadas.

Debida Diligencia

Los riesgos de vulneración de los derechos humanos están recogidos en nuestro mapa de riesgos dentro de las categorías que correspondan de acuerdo a su naturaleza.

Adicionalmente, a través de la implementación en 2011 del modelo de prevención de delitos, se han analizado los riesgos relacionados con el respeto de los derechos de los trabajadores, con lo que hemos contribuido a reforzar los mecanismos existentes para velar por el cumplimiento de los principios establecidos en nuestra Norma de Ética y Conducta.

Como parte fundamental de la implementación de los Principios Rectores, y según el objetivo fijado para 2011, se aprobó la norma corporativa sobre Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud, de aplicación mundial. La naturaleza de nuestras actividades y las condiciones de algunos entornos y países en los que operamos generan impactos en las personas y en su economía. Por este motivo, la norma integra los aspectos de derechos humanos y de salud junto con los medioambientales, fundamentalmente a través de la instauración de la evaluación de impactos en derechos humanos. De esta forma, los mismos son tenidos en cuenta desde la fase de diseño de los proyectos de inversión, lo que permite que los riesgos en derechos humanos sean identificados oportunamente, a fin de prevenirlos y mitigarlos.

La norma, que ha contado con comentarios de toda la organización y de agentes sociales de reconocido prestigio, responde a las expectativas integradas en los Principios Rectores que desarrollan el marco "Proteger, Respetar, Remediar", así como las recomendaciones de la Norma Internacional ISO 26000 y del Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional.

Formación y sensibilización de nuestros empleados

Establecer una normativa corporativa e implantar una diligencia debida no garantiza que se puedan evitar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Por esto, una parte relevante de los esfuerzos de Repsol están orientados a asegurar que los empleados conocen y comprenden los compromisos adquiridos por la compañía. La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos es prioritaria.

Continuamos impartiendo sesiones presenciales dirigidas a personas adscritas a funciones de la compañía particularmente relevantes, a efectos de asegurar el respeto de los derechos humanos; y a los responsables de la compañía en algunos de sus entornos de operación. Estos son algunos de los ejemplos de la formación impartida en 2011.

- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones.
- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas de bienvenida a nuevos profesionales.
- Sesión sobre derechos humanos en el taller de revisión de la Norma ESHIA Corporativa en Perú.

Mecanismos de reclamación

Hemos habilitado canales de comunicación de eventuales abusos, a través de los cuales nuestros empleados, contratistas o cualquier otra parte interesada pueden comunicar hechos que puedan ser considerados vulneraciones de los derechos humanos o incumplimientos de las leyes o de nuestra normativa vigente.

Los canales de denuncia que tenemos disponibles en Repsol son los siguientes:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética.
- Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.
- Buzones donde se recogen quejas anónimas de todo tipo, que posteriormente son comunicadas, según el caso, a Seguridad Corporativa.

En los países en los que estamos presentes se habilitan canales para recoger quejas y denuncias. Por ejemplo, en Argentina, a través de la intranet (YPF Net), existe un canal habilitado para efectuar comunicaciones de posibles incumplimientos o vulneraciones relacionadas con asuntos de derechos humanos, igualdad de oportunidades o discriminación. En países como Ecuador o Perú se dispone del canal “Xprésate” para todo tipo de denuncias.

El área de Investigación y Análisis de la dirección de Seguridad Corporativa, realiza las acciones necesarias para la resolución de estas denuncias, apoyando, en caso necesario, las investigaciones iniciadas en los países y/o centros operacionales donde se reciben las comunicaciones. Una vez completada la investigación, se adoptan las medidas necesarias para remediar dicha situación.

Para constituir un medio eficaz de reparación, las medidas adoptadas varían de acuerdo a la gravedad de los hechos. De igual forma, en determinadas situaciones y dependiendo de la gravedad de la denuncia, estos hechos también se ponen en conocimiento de las autoridades judiciales correspondientes.

Toda la normativa descrita anteriormente así como más información acerca de nuestros sistemas de gestión de los derechos humanos disponibles en derechoshumanos.repsol.com

Asuntos prioritarios

En Repsol hemos formalizado numerosos compromisos relacionados con el respeto de los derechos humanos tras determinar, en colaboración con nuestras partes interesadas, cuáles son los asuntos en materia de derechos humanos en los que debemos focalizar nuestros esfuerzos.

Tal y como está expresamente recogido en nuestra normativa, Repsol no discrimina por ningún motivo a las personas que trabajan en la compañía, ni a sus contratistas, proveedores y clientes, en ningún país en los que está presente, ni durante ninguno de los momentos de la relación que se mantiene con los mismos.

Así mismo, Repsol no emplea a trabajadores por debajo de la edad legal, ni recurre al trabajo forzoso. Durante 2011 no se han identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol con riesgo potencial de incidentes de trabajo forzoso o explotación infantil.

Además, la compañía pone todos los medios a su alcance para que estos derechos también sean respetados por sus socios, contratistas, proveedores y distribuidores.

1.- Respetar los derechos de nuestros empleados

Repsol investiga cualquier incidente relacionado con la discriminación que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía. En 2011, se recibió una denuncia por parte de la Unión Sindical Obrera (USO) ante una posible discriminación en el tratamiento que el Reglamento del Plan de Pensiones establecía para los trabajadores ingresados a partir de una determinada fecha en algunas de las empresas del grupo. A 31 de diciembre de 2011 no ha habido resolución judicial sobre este asunto. Respecto al contencioso sobre el tratamiento de la antigüedad, en 2011 se han abonado las diferencias por este concepto, tanto en las empresas demandadas (Repsol Petróleo, Repsol Química y Repsol Butano) como en Repsol S.A. y RCPP, dando cumplimiento al acta de aplicación pactada con los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. Así mismo, durante 2011 se han investigado y tramitado nueve incidentes de acoso en España y uno en Perú.

Con el VI Acuerdo Marco se hizo una revisión con los sindicatos firmantes sobre el contenido de todos los convenios colectivos en España con el objetivo de identificar y corregir posibles regulaciones que pudieran constituir discriminación de unos trabajadores respecto a otros.

Respetamos y apoyamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores en todos los países en los que operamos. Durante 2011 no hay constancia de que se hayan producido incidentes de vulneración del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Velamos por el respeto de este derecho en aquellos países en los que pudieran estar amenazados:

- A lo largo de 2011 se ha desarrollado e implantado con normalidad el protocolo de actuación "*Règlement Intérieur*" firmado en 2010 en Argelia con la representación sindical.
- Santa Cruz de la Sierra (Bolivia) fue en 2011 la sede de la tercera reunión plenaria de la Red Sindical para Latinoamérica y España de Repsol.

Más información sobre las relaciones de Repsol con los representantes de los trabajadores en el capítulo "Las personas de Repsol".

2.- Respetar los derechos de las comunidades indígenas

Repsol reconoce formalmente los derechos de las comunidades indígenas, una parte interesada clave para nuestra compañía. Respetamos los derechos de las personas pertenecientes a estas poblaciones, prestando especial atención a los mecanismos que tenemos establecidos para evitar vulneraciones a los derechos humanos de estas personas.

En 2011 continuamos el trabajo iniciado en 2010 para la implantación, en los diferentes países en los que tenemos operaciones con comunidades indígenas, de la normativa que desarrollamos en 2009. Más información sobre Repsol y las comunidades indígenas en el capítulo "Las comunidades locales".

3.- El respeto de los derechos humanos por nuestros proveedores y contratistas

Nuestro sistema de gestión de proveedores busca prevenir los riesgos de vulneración de derechos humanos que pueden sobrevenir de la relación con nuestra cadena de suministro. A través de nuestros procesos de selección, calificación y control podemos verificar que nuestros proveedores y contratistas mantienen un comportamiento alineado con nuestros compromisos.

En 2011 hemos realizado un piloto de auditoría ética y de derechos humanos, en el que hemos incluido tanto a proveedores como a subcontratistas. De esta manera, ejercemos nuestra capacidad de influencia, extendiendo nuestros requisitos de comportamiento a toda la cadena de valor.

Más información sobre la gestión de los aspectos de derechos humanos en la cadena de suministro en el capítulo "Los socios, proveedores y contratistas".

4.- La Seguridad corporativa y los derechos humanos

En Repsol hemos adquirido el compromiso de proteger a nuestras personas y nuestras instalaciones fomentando una cultura de seguridad y de respeto a los derechos humanos. Para esto, contamos con el apoyo de empresas especializadas en seguridad,

Gestión de la seguridad corporativa

Para implementar una adecuada gestión de la seguridad corporativa hemos definido políticas, normas, procedimientos y guías que nos permiten ejecutar los procesos y las actividades requeridas para asegurar la integridad de las personas y los activos de Repsol.

Durante 2011 continuamos revisando y actualizando nuestros procedimientos de trabajo. En Argelia, Bolivia, Trinidad y Tobago y Venezuela se revisaron los planes de evacuación de expatriados. En el caso de Libia, la situación obligó a la ejecución completa del plan de evacuación.

En Argentina, Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela se elaboraron o actualizaron los procedimientos de seguridad que hacen parte del Plan Integral de Seguridad (PSI) de cada país, teniendo en cuenta cuestiones como los controles de acceso a las instalaciones, tanto de personas como de materiales, sistemas de identificación personal, medidas a tomar para evitar y responder adecuadamente a acciones de sabotaje o terrorismo, actuación frente a posibles artefactos explosivos o la elaboración informes.

En España hemos revisado los protocolos de seguridad de los complejos y delegaciones territoriales en Coruña, Bilbao, Barcelona, Valencia, Valladolid y Sevilla.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)

En Repsol seguimos trabajando en la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Gestión integral de riesgos de seguridad

Disponemos de una metodología de identificación y valoración de riesgos de seguridad que nos permite manejar adecuadamente las posibles amenazas a las que se enfrenta la Compañía en el desempeño de sus actividades. Esta incertidumbre la evaluamos teniendo en cuenta el impacto en las personas, los activos de la compañía y la sociedad.

A lo largo de 2011 hemos trabajado en la incorporación de los riesgos relacionados con derechos humanos en la matriz general de riesgos, como es el caso de Libia. También se han realizado evaluaciones de riesgos para nuestras actividades en Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador, Perú y Venezuela, en las que se han identificado y analizado los riesgos de las instalaciones y operaciones, con especial atención en el desarrollo de actividades de campo en nuevas áreas o con presencia de comunidades cercanas.

En función de los resultados de estas evaluaciones, preparamos Planes de Emergencia, Crisis y Evacuación. Estos planes contemplan las recomendaciones a seguir antes situaciones críticas: creación de comités de crisis, protocolos de actuación ante amenazas de bomba o toma de instalaciones, medidas de autoprotección de empleados en caso de privación de su libertad o extorsión, planes de emergencia familiar o evacuaciones.

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos, y la consiguiente capacidad de respuesta ante situaciones imprevisibles, juegan un papel fundamental en la adecuada gestión de los riesgos de seguridad. Por esto, nuestros empleados, en particular aquellos encargados de seguridad corporativa, reciben formación específica, tanto en la normativa de la compañía como en contenidos de derechos humanos:

En 2011 tuvieron lugar las VI Jornadas de Seguridad Corporativa, de tres días de duración, en las que jefes y gerentes de seguridad corporativa trataron aspectos relacionados con la gestión de riesgos de seguridad y la normativa de seguridad corporativa de la compañía. En Argentina también se desarrollaron estas jornadas, en su segunda edición nacional, reuniendo a los responsables y coordinadores de las diferentes regiones.

La relación con nuestros proveedores de seguridad

Durante el proceso de selección, a nuestros proveedores de seguridad les exigimos el cumplimiento de criterios que están alineados con nuestra normativa de seguridad corporativa y con los principales estándares internacionales. Hemos definido exigencias mínimas de comportamiento ético y de derechos humanos que están alineadas con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En la selección del proveedor de seguridad se tiene en cuenta, como criterio excluyente, que aquél no haya estado vinculado con actividades ilícitas, tales como lavado de activos o evasión de impuestos, o que tenga un historial de comportamientos no éticos, incluyendo denuncias por violaciones a los derechos humanos.

En Ecuador, una comisión conformada por los departamentos de Seguridad Corporativa, Personas y Organización, Medio Ambiente, Seguridad, Compras y Contrataciones y Servicios Jurídicos, comprueba a través de visitas que las empresas de seguridad cumplen con todos nuestros requisitos.

En todos los contratos se verifica que las compañías cumplen con la legislación local. Aunque la legislación ya contemple referencias de cumplimiento relacionadas con comportamiento ético y social, Repsol incluye cláusulas que hacen referencia expresa a los PVSDH, obligando a las empresas de seguridad a estar formalmente alineadas con dichos estándares.

En 2011 se firmaron dos nuevos contratos en Bolivia y otros dos en Trinidad y Tobago, cuyas cláusulas ya incluyen los contenidos mínimos definidos por la Dirección de Seguridad Corporativa, para la contratación de empresas de seguridad privada, relativos a los PVSDH y respeto de los derechos humanos.

Consideramos que la formación es fundamental para asegurar que nuestros contratistas actúan de forma ejemplar, dentro de las normas internacionales y la legislación vigente, para evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen una vulneración de los derechos humanos. Exigimos formación en derechos humanos para todo el personal de seguridad corporativa, incluidos nuestros proveedores de seguridad privada, como requisito imprescindible para la contratación y solicitamos evidencias documentales que nos permitan constatarlo.

En 2011 hemos desarrollado un programa global de formación sobre derechos humanos para impartir al personal de seguridad privada. Dicho programa recoge el contenido mínimo que se ha de exigir a todos los contratistas, tanto si desarrollan su actividad en España como si lo hacen en el resto de países donde tenemos operaciones.

El programa se inicia con una descripción de los compromisos adquiridos por Repsol a través de su normativa y una introducción a los derechos humanos. A continuación se presenta en detalle el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se revisan otras declaraciones internacionales vigentes. El programa finaliza con un repaso del Código Deontológico del personal de seguridad privada.

El personal de seguridad privada de Ecuador recibe formación en derechos humanos en un programa de 36 horas de duración, incluido en el Manual para capacitación en Derechos Humanos que se ha definido para el personal de plantilla, de seguridad privada y militar. En el caso de Perú, la formación en derechos humanos y uso de la fuerza y armas de fuego es impartida por el propio contratista, bajo nuestra supervisión. En Venezuela se impartieron 22 charlas de seguridad y manejo de riesgos a 120 personas, entre empleados y contratistas. El personal de seguridad privada en Bolivia también recibió sesiones formativas sobre la normativa de Repsol en materia de seguridad corporativa.

En Argentina y Bolivia también se han organizado, de manera regular, charlas en las que se forma al personal de seguridad privada en las políticas y procedimientos de seguridad establecidos por Repsol.

A través de controles a los proveedores de seguridad privada se puede tener certeza de que su comportamiento cumple con los estándares definidos por Repsol. Los resultados de estos controles permiten comprobar in situ la información aportada por el proveedor.

Los servicios de las compañías de seguridad privada son controlados por la supervisión permanente de los diferentes coordinadores y responsables de seguridad corporativa, a través de su estructura en cada país. Dichos controles se basan, principalmente, en la verificación de

los servicios, procedimientos, la resolución de conflictos y el cumplimiento de nuestra normativa.

Durante 2011 se realizó una auditoría externa de seguridad física a todo el programa de seguridad de Ecuador, incluyendo a la empresa de seguridad privada para el análisis del desempeño operativo y el cumplimiento de procedimientos, manuales de funciones, capacitación y equipamiento. Esta auditoría se realizó según el estándar SPC.1-2009: "Estándar de resistencia organizativa: Sistemas de gestión de la seguridad, disposición y continuidad" que incluye las normas ISO 9001 "Sistemas de gestión de la calidad", ISO 14001 "Sistemas de gestión ambiental" e ISO 27001 "Sistemas de gestión de la seguridad de la información". Así mismo, se realizó la correspondiente evaluación de desempeño del proveedor, que se remite al área de Compras y Contrataciones, dentro del programa de mejora de la calidad.

En Argentina, Perú, Trinidad y Tobago, y Venezuela también se han llevado a cabo diferentes auditorías e inspecciones para valorar el cumplimiento de los procedimientos establecidos por Repsol. Estos controles se complementan con reuniones de revisión en las que participan los proveedores evaluados. En 2011 estos controles permitieron detectar incumplimientos que generaron 14 amonestaciones a proveedores de Argentina y con la rescisión del contrato con un proveedor de Trinidad y Tobago por su incapacidad para mejorar en su desempeño, a pesar de los esfuerzos conjuntos con la compañía para que mantuviera los estándares acordados.

En algunos países, la protección de instalaciones críticas, como las energéticas, debe realizarse en colaboración con las fuerzas públicas de seguridad, por exigencia de los gobiernos. A través de acuerdos y convenios de colaboración, Repsol formaliza esta relación, de tal manera que no sea interpretada como una toma de posición ante conflictos armados que puedan presentarse en estos territorios.

Gastos en seguridad

El aumento en el gasto en seguridad con respecto a 2010 se debe a que, en Argentina hubo un aumento de salarios del 33% en el personal de seguridad y, a pesar de la reducción de personal de seguridad acometida, hubo que hacer frente a remuneraciones acordadas a través de los sindicatos; también por la incorporación de nuevas instalaciones. En Argelia hubo un incremento significativo del gasto por nuevas operaciones de campo. Y, en el caso de España, se han incluido por primera vez los gastos correspondientes a la seguridad en Estaciones de Servicio que en ejercicios anteriores quedaban fuera por razones de competencias.

Millones de dólares	2009	2010	2011
Seguridad privada	34,4	64,9	80,6
Seguridad pública	8,7	2,4	6,3
Total	43,1	67,3	86,9

Operaciones en contextos sociales sensibles

Para la protección de nuestras instalaciones, nuestra Política de Seguridad Corporativa rechaza con carácter general el uso de armas de fuego por parte de los contratistas de seguridad privada, a excepción de las zonas de grave riesgo o en aquellas en las que la legislación nacional lo impone. En ocho países, y no en todos sus escenarios, la seguridad privada está armada debido a las particulares condiciones de seguridad o por exigencias de la legislación local vigente.

La importancia estratégica de las infraestructuras energéticas las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o aquellos derivados de conflictos bélicos. En este tipo de operaciones, la compañía adopta medidas acordes con la situación de la zona donde se opera, lo que supone hacer más énfasis en la seguridad de las personas durante sus viajes y desplazamientos, y en la integridad de las instalaciones.

Evacuación en Libia

Ante la compleja situación que se vivió a comienzos de 2011 en Libia, Repsol llevó a cabo todas las acciones posibles para garantizar la seguridad de las personas que se encontraban en el país y evacuar lo antes posible a familias y empleados, incluyendo los que se encontraban en el campo “El Sharara”, situado a 800 km de Trípoli. La compañía desarrolló un dispositivo especial para atender a los profesionales desplazados en Libia y a sus familias, para asegurar el retorno seguro a sus países de origen.

En todo momento, la prioridad de Repsol fue garantizar la seguridad de todos los profesionales de la compañía y de sus familias, dado que la situación que se estaba viviendo en el país hizo necesaria la salida de todo el personal extranjero.

El dispositivo inició el domingo 20 de febrero y terminó en la madrugada del viernes 25 al sábado 26 de febrero, cuando llegó al aeropuerto de Barajas en Madrid el último grupo de empleados de Repsol que se encontraban en territorio libio. Además de los empleados de nuestra compañía, en el último avión fletado por Repsol viajaban 83 expatriados de 28 nacionalidades diferentes, ya que por motivos humanitarios la evacuación se extendió a todas las personas de otras empresas e instituciones que nos la solicitaron, siendo posible el traslado de todos a Madrid.

A su llegada a Madrid, un equipo de más de treinta personas estaba preparado para prestar apoyo a los empleados y sus familiares en todas las necesidades que se les pudieran presentar. Este equipo de apoyo ha sido sólo una parte de las decenas de profesionales de diferentes áreas de la compañía que durante esos momentos tuvieron como prioridad absoluta la evacuación de todos los miembros de Repsol expatriados en Libia y de sus familiares.

Más información sobre la gestión de los riesgos en seguridad, la política, normativa y el sistema de gestión de seguridad corporativa de Repsol, los criterios de selección de empresas de seguridad, los requerimientos contractuales en materia de derechos humanos con los proveedores de seguridad, el contenido de la formación en materia de derechos humanos exigido a los proveedores de seguridad, la relación con fuerzas de seguridad pública y privada en derechoshumanos.repsol.com

Más información sobre nuestra participación en grupos de trabajo en materia de seguridad corporativa en participacionesexternas.repsol.com

Nuestras relaciones

Las personas de Repsol

El número de personas que trabajan en Repsol y el porcentaje de mujeres directivas ha aumentado con respecto al año anterior. La tasa de rotación ha disminuido con respecto al pasado año.

La tasa de participación de la encuesta de clima, realizada en 2011, fue del 82%.

Las personas de Repsol YPF han recibido un promedio de 39 horas de formación durante el año. Ya teletrabajan 818 personas, aumentando en un 18% con respecto al año anterior. El gasto de beneficios sociales ha aumentado un 7,4%.

El empleo en Repsol

A cierre de 2011, contábamos con una plantilla consolidada de 46.575 personas de más de 70 nacionalidades. De esta cifra, un total de 39.622 empleados pertenecían a sociedades gestionadas directamente por Repsol y a ellos se refieren todos los datos incluidos en este capítulo. Los empleados de la compañía se distribuyen en más de 30 países y se concentran en España (43%) y Argentina (37%). También destaca la presencia en países como Perú (9%), Portugal (3,1%) y Ecuador (2,3%). El 48% de los trabajadores se concentran en el área de Downstream; el 39%, en YPF; el 7% en Upstream y GNL y el 6% restante, en áreas corporativas.

La principal variación de plantilla se ha producido en Uruguay debido a un proyecto temporal entre YPF y la compañía petrolera nacional Uruguaya que finalizará antes de terminar 2012. Se trata de una plantilla eventual, en su mayoría masculina, que impacta temporalmente en la distribución de los empleados por género y tipo de contrato.

Plantilla de Repsol por país ⁸³				
País	2010	2011		
		M	H	Total
España	16.783	5.287	11.825	17.112
Argentina	13.435	3.239	11.257	14.496
Alemania	6	0	5	5
Angola	1	0	1	1
Argelia	100	13	77	90
Bolivia	192	64	154	218
Brasil	146	63	115	178
Canadá	47	11	50	61
Chile	2	5	38	43
Colombia	38	13	13	26
Cuba	7	1	10	11
Dubai	19	5	15	20
Ecuador	832	117	805	922

⁸³ Los datos de este capítulo excluyen a los empleados con jornada anual igual o inferior al 20% de la fijada en convenio colectivo, así como a los empleados de Gas Natural Fenosa y demás sociedades participadas en las que Repsol no tiene el control de la gestión. Asimismo, el dato de plantilla sigue el criterio de consolidación contable del grupo y, por tanto, la plantilla perteneciente a Repsol Sinopec Brasil y Dynasol Elásticos computan por integración proporcional al 60% y 50% respectivamente, conllevando ajustes decimales en dichos datos.

EE.UU.	206	98	162	260
Federación de Rusia	21	8	16	24
Francia	51	4	10	14
Gran Bretaña	4	2	11	13
Guinea Ecuatorial	0	0	1	1
Guyana	0	0	5	5
Indonesia	0	2	1	3
Irán	4	1	1	2
Italia	29	13	16	29
Kazajistán	6	3	3	6
Libia	160	13	69	82
Marruecos	0	1	0	1
Mauritania	1	0	0	0
México	29	6	21	27
Noruega	20	7	17	24
Países Bajos	4	1	4	5
Perú	2.633	1.100	2.340	3.440
Portugal	1.195	440	776	1.216
Singapur	4	0	4	4
Suiza	2	2	0	2
Trinidad y Tobago	197	60	155	215
Uruguay		15	832	847
Venezuela	150	77	142	219
Total general	36.323	10.671	28.951	39.622

El 1% de la plantilla corresponde a personal directivo; el 6%, a jefes técnicos; el 44%, a técnicos; el 3%, a administrativos; y el 46%, a operarios. El empleo de carácter fijo supone el 88% del total y las mujeres representan un 27% del conjunto de la plantilla.

El incremento de plantilla en Perú se debe principalmente a un incremento de las operaciones de exploración.

Personas por género y categoría profesional								
	2010				2011			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Directivos	32	273	304	11	42	301	346	12
Jefes técnicos	443	1.899	2.341	19	513	1998	2.510	20
Técnicos	4.350	12.527	16.877	26	4.796	12.528	17.323	28
Administrativos	916	503	1.419	65	917	469	1.385	66
Operarios y subalternos	4.132	11.250	15.382	27	4.404	13.654	18.058	24
TOTAL	9.873	26.450	36.323	27	10.671	28.951	39.622	27

En casi todas las categorías profesionales aumenta del colectivo de las mujeres. Únicamente se reduce el porcentaje en operarios, debido principalmente al efecto del proyecto temporal de Uruguay.

Repsol, independientemente de la actividad del país en el que opere y de acuerdo a los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, mantiene un estricto respeto a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva.

Como consecuencia de este compromiso, el 100% de los empleados cuentan con unas condiciones de trabajo reguladas que garantizan estos derechos, bien por convenio colectivo o por los acuerdos empresa-trabajadores, como es el caso de los empleados fuera de convenio.

Personas por tipo de contrato y género								
	2010				2011			
	Fijo	Temporal	Total	% convenio	Fijo	Temporal	Total	% convenio
Mujeres	9.353	520	9.873	61	9.894	777	10.671	57
Hombres	23.827	2.624	26.450	62	24.840	4.112	28.951	59
	33.180	3.144	36.323	62	34.733	4.889	39.622	58

El 88% de los empleados de Repsol tiene un contrato fijo. Este año se incrementan las personas con contrato temporal debido al proyecto temporal de Uruguay, que cuenta con 847 personas de carácter eventual. Sin tener en cuenta este proyecto, el empleo fijo sería del 90%.

El porcentaje de personas bajo convenio colectivo disminuye debido a la exclusión de convenio en Portugal de un número importante de empleados. Cabe destacar que los empleados siguen estando amparados por el convenio colectivo pero sus condiciones laborales en temas de revisión salarial son diferentes y por ello aparecen como personal excluido de convenio.

Nuevas incorporaciones

Durante 2011 en Repsol han sido contratadas 3.113 personas. Trabajamos para atraer, reclutar y retener personas de ambos géneros, de diferentes nacionalidades y diferentes rangos de edad. De los nuevos ingresos un 34% son mujeres, un 66% hombres y un 76,13 % son de países distintos de España.

Trabajamos de forma sistemática para fomentar la integración de mujeres en un sector predominantemente industrial.

Nuevos ingresos											
	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	98	138	146	184	43	65	7	53	2	7	743
Argentina	89	352	43	335	10	75	1	24	-	5	934
Perú	378	317	71	64	3	12	-	5	-	-	850
Resto Latinoamérica ⁸⁴	51	121	29	68	10	32	1	11	-	1	324
Resto del mundo ⁸⁵	30	57	23	67	15	35	6	28	-	1	262
Total:	646	985	312	718	81	219	15	121	2	14	3.113

⁸⁴ Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, México, Uruguay y Venezuela

⁸⁵ Resto países en que Repsol opera.

Integración de las personas recién incorporadas

A lo largo del año 2011 hemos realizado un profundo análisis para mejorar el proceso de integración de las personas que entran a trabajar a Repsol. Tras el análisis realizado hemos actualizado el Programa de Bienvenida e Integración dirigido a optimizar y homogeneizar los procesos de acogida de las nuevas incorporaciones del mercado exterior, así como de aquellos que se mueven entre las distintas unidades de la organización. El objetivo de esta actualización del programa de bienvenida es agilizar su adaptación al nuevo entorno de trabajo, garantizar su integración en la compañía y sus valores.

Para diseñar el plan hemos llevado a cabo varias reuniones *focus group* enfocadas en diversos perfiles profesionales tanto a nivel nacional como internacional, en los cuales hemos detectado las necesidades a cubrir en los primeros meses de colaboración dentro de la compañía así como aquellas acciones a reforzar para continuar realizando una buena labor. Adicionalmente hemos realizado varias jornadas con empresas referentes del sector para compartir las mejores prácticas en esta materia.

El trabajo realizado en 2011 para garantizar la integración de los nuevos profesionales ha incluido:

- La creación de una nueva herramienta online para que las personas accedan fácilmente a la información desde cualquier localización y tengan acceso a la bienvenida del Presidente, al manual global de la compañía, manuales específicos de negocio, normativa y procedimientos esenciales.
- La elaboración de un procedimiento interno "Realizar la Bienvenida e Integración" donde se recogen todas las acciones y funciones concretas derivadas del plan. Este procedimiento formal trata de transmitir una visión clara del proyecto de compañía a las personas recién incorporadas.
- La mejora de las herramientas informáticas actuales para la gestión de personas con el fin de garantizar que la persona que se incorpora tenga a su disposición, desde el primer momento, todos los medios y recursos necesarios. Dicha mejora incluye varias modificaciones para anticipar la solicitud de los elementos básicos en una incorporación, tales como el acceso a herramientas de gestión, equipos informáticos, equipo de telefonía, creación de perfiles específicos y dotación de equipos de protección individual (EPIS).
- La asignación de dos personas referentes encargadas de la plena integración dentro de la empresa. Serán por un lado, su responsable directo, que de forma general velará por el buen funcionamiento de la inserción del profesional y, por otro lado, un responsable que actuará como guía, mostrándole y acompañándole en el día a día de la empresa. Ambas personas desempeñarán funciones específicas para lograr dicha integración y aportarán *feedback* con objeto de mejorar el proceso. Para ello contarán con cuestionarios de calidad, que se realizarán periódicamente, además de varias listas de actividades que guíen y aseguren el cumplimiento de los puntos básicos del plan.

Una vez recogidas y analizadas las opiniones de las personas participantes en el piloto se propondrán mejoras y se comunicará el plan definitivo a toda la organización para su implantación.

De las incorporaciones de 2011, 362 personas dejaron de trabajar en la compañía ese mismo año, un 46% mujeres y un 54% hombres. En términos globales, más del 90% de las personas contratadas en 2011 continúan trabajando en Repsol salvo en Perú, donde el 33% de las personas que ingresaron abandonaron la compañía. La elevada rotación (véase indicador tasa de rotación) en Perú está localizada en el negocio de estaciones de servicio, debido a que las

personas incluidas dentro de este colectivo suelen buscar oportunidades laborales en otras actividades de demanda creciente en este país, autoservicios principalmente. No obstante la compañía está tomando medidas para retener el talento en este país con incentivos comerciales y movilidades internas.

Los empleados incorporados en 2011 que dejaron el puesto de trabajo antes del cierre de año se refleja en la siguiente tabla:

Número de empleados incorporados en 2011 que dejaron el puesto de trabajo											
Numero de empleados	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	-	2	6	8	5	2	3	5	-	-	31
Argentina	1	2	-	4	-	2	-	-	-	-	9
Perú	125	126	17	13	1	3	-	-	-	-	285
Resto Latinoamérica	5	10	-	3	1	2	-	-	-	-	21
Resto del mundo	1	8	1	3	1	1	1	-	-	-	16
Total:	132	148	24	31	8	10	4	5	0	0	362

La relación con las personas que trabajan en Repsol

La estrategia de comunicación de la compañía con sus empleados se plantea con un doble enfoque: informar a los empleados sobre el proyecto Repsol y trasladar a los empleados aquello que necesitan conocer de la compañía para realizar sus funciones y desarrollarse profesionalmente.

El objetivo último de este doble enfoque es aproximarse cada vez más al concepto persona que trabaja en Repsol como prescriptora. Para desarrollar esta estrategia los empleados de Repsol tienen a su disposición las siguientes herramientas de comunicación:

- Noticias en la intranet de Repsol.
- Boletín Entre Nosotros, dirigido a todos los empleados y difundido en tres idiomas, con periodicidad quincenal.
- Revista Conecta: dirigido a todos los empleados y difundido en tres idiomas, con periodicidad trimestral.
- Notas informativas en carteleras para dar cobertura a empleados que no tienen acceso a dispositivos corporativos como son algunas personas que trabajan en complejos industriales, estaciones de servicio, etc.
- Mensajería instantánea: soporte ocasional, que se utiliza en ocasiones especiales.
- Boletín online específico para directivos con periodicidad quincenal.

Se pueden distinguir dos tipos de iniciativas de comunicación: las planificadas, incluidas en los diferentes planes anuales de comunicación interna; y las puntuales, gestionadas necesariamente de acuerdo con la evolución de la actualidad. Con respecto a las primeras, este año los temas planificados han sido la sostenibilidad, la seguridad, la innovación, y la imagen como empleador. La valoración de la comunicación interna en el último estudio de clima es adecuada según el 71% de los empleados.

Además, para potenciar la comunicación bidireccional, es decir, para recibir información e incentivarla en el flujo empleados-compañía, disponemos de las siguientes herramientas: encuestas, buzones de sugerencias y concursos.

Adicionalmente existe un canal denominado “Ayúdanos a mejorar. Danos tu opinión”, cuyo propósito es que los empleados puedan expresar y comunicar a la compañía sus sugerencias, críticas, problemas y quejas. En él se han recogido 67 solicitudes.

A través del Servicio de Atención al Empleado (SAE) se facilita información, se resuelven dudas y se realizan gestiones a solicitud de los empleados con distinto alcance según el país (tramitación de beneficios sociales, permisos y licencias, emisión de certificados, etc..).

A nivel mundial se han atendido 101.739 solicitudes. Su desglose por género y categoría es el siguiente:

Número de solicitudes de información por categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	162	1.034	1.196
Jefes técnicos	10.934	26.551	37.485
Técnicos	14.380	24.688	39.068
Administrativos	5.665	1.540	7.205
Operarios y subalternos	4.525	12.260	16.785
	35.666	66.073	101.739

El mayor número de peticiones se concentra en España. El desglose de solicitudes por tipología y género es el siguiente:

Número de solicitudes de información por tipología	Hombres	Mujeres	Total general
Nómina	27%	31%	29%
Formación	12%	11%	12%
Plan de pensiones y otros asuntos de relaciones laborales	13%	13%	13%
Desarrollo/desempeño	2%	2%	2%
Trámites diversos: teletrabajo, viajes, control de presencia, reducción de jornada, etc...	46%	44%	45%

Encuesta de clima

Las encuestas de clima se realizan en Repsol desde el año 2003 y son una herramienta que permite a los empleados opinar de forma totalmente confidencial sobre distintos aspectos que van desde el funcionamiento de la compañía hasta su organización. El objetivo de estas encuestas es conocer su opinión sobre diferentes aspectos y facilitar información vital a

negocios y áreas corporativas para valorar en qué lugares de la organización y sobre qué aspectos debemos concentrar las acciones de mejora.

La encuesta es gestionada por una consultora externa e independiente que recibe y analiza las respuestas y que no facilita resultados desglosados para muestras inferiores a respuestas de diez personas, lo que garantiza la confidencialidad, aspecto de vital importancia en el proceso.

Los factores que influyen sobre el clima laboral y las circunstancias que rodean a la compañía suelen variar de un año a otro, por eso permanecen algunas preguntas y se incluyen nuevos temas en cada edición.

Durante 2011 realizamos una nueva edición de la encuesta de clima que, en este caso, se basó en un cuestionario de 80 preguntas. En la elaboración preliminar del cuestionario participaron empleados de diversos países así como la alta dirección y varias figuras clave de la Dirección General de Personas y Organización.

La encuesta realizada en 2011 se ha dirigido a toda la plantilla fija de los países donde operamos, excepto YPF, es decir, 22.152 personas, en abril 2011. El 82% de los encuestados, un total de 18.167 personas, respondieron al cuestionario, lo que muestra una plantilla altamente comprometida. La participación de las mujeres en la encuesta fue el 85%, frente al 77% de los hombres.

Los aspectos peor valorados en la encuesta de clima han sido los relacionados con el reconocimiento y con el estilo de gestión. Éste último es relevante no tanto por tener baja puntuación sino por el impacto que este factor tiene en la satisfacción de los empleados. Los aspectos mejor valorados han sido la gestión de la diversidad; la atracción de Repsol como empleador y el proyecto de empresa.

Las acciones de mejora que vamos a poner en marcha en base a los resultados obtenidos, son:

- La mejora del reconocimiento: abarcando tanto el reconocimiento económico como el no económico.
- La gestión de los empleados de convenio: este colectivo de personas venía siendo gestionado exclusivamente por el convenio colectivo. Se ha iniciado un proyecto que tiene como objetivo relacionar su desempeño con un variable.
- Estilo de gestión (El rol del jefe): tras el análisis de la información cualitativa derivada del estudio de clima, los empleados han demandado que Repsol refuerce el estilo de sus jefes. Por tanto, se ha puesto en marcha un proyecto centrado en dotar a Repsol de un estilo común para jefes y directivos con foco en tres ámbitos: la gestión, las personas y el negocio.
- La seguridad y el medio ambiente: en estos momentos, la compañía va a poner especial énfasis en aumentar el liderazgo de Seguridad y Medio Ambiente.
- La relación con los representantes de los trabajadores

Durante 2011 hemos mantenido abiertas las vías de comunicación y de diálogo con los representantes de los trabajadores en diferentes países en los que estamos presentes. Hemos cerrado 16 acuerdos, uno en España, 12 en Argentina, dos en Canadá y uno en Trinidad y Tobago.

En España, el acuerdo firmado con los sindicatos más representativos, CC.OO. y UGT, el VI acuerdo marco, regula aspectos concretos de las relaciones laborales y es de eficacia general y de aplicación directa en todas las empresas del Repsol en las que éste tiene mayoría del capital social o asume la gestión industrial y laboral, siempre que su actividad se encuadre a esta fecha, en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo. Sin perjuicio de su eficacia general y aplicación directa, las partes firmantes incorporan y/o adecuan su contenido -según lo previsto en el acuerdo marco- a los convenios colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación”.

Este acuerdo, vigente durante el período 2011-2013:

- Incorpora un nuevo concepto de retribución variable, para personas de convenio, vinculado a los objetivos de las Unidades de Negocio donde trabajan.
- Garantiza el poder adquisitivo de los trabajadores e incluye la posibilidad de alcanzar incrementos adicionales ligados a los logros de la compañía.
- Renueva el compromiso de estabilidad en el empleo. La garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en el Grupo Repsol YPF supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo.
- Renueva el compromiso de inserción de personas con discapacidad.
- Contiene avances en materia de seguridad, salud, formación y conciliación.

Entre el 26 y el 28 de septiembre de 2011, tuvo lugar la reunión plenaria de la Red Sindical de Repsol en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. En la reunión estuvieron presentes organizaciones sindicales sectoriales y de Repsol de los siguientes países: España, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, México y Perú, así como la Federación Sindical Internacional de la Química, la Energía y la Minería (ICEM).

En la sesión se abordó la realidad industrial y comercial de la compañía, los compromisos en materia de responsabilidad corporativa y la actividad específica en Bolivia. Además, Repsol presentó a las organizaciones sindicales allí presentes el Modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol establecido tras la aprobación de la Norma de Función de la Responsabilidad corporativa en 2011.

Grupo de trabajo de responsabilidad corporativa con las organizaciones sindicales

Las direcciones de Relaciones Laborales y de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales de Repsol y representantes de los sindicatos de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) en España formaron en 2009 un grupo de trabajo para compartir, discutir y avanzar en asuntos relacionados con la responsabilidad corporativa de la compañía. El grupo está formado por cuatro personas representantes de Repsol y seis representantes de las organizaciones sindicales.

Durante 2011 este grupo ha mantenido dos reuniones en las que se han tratado entre otros los siguientes temas:

- El Informe de Responsabilidad Corporativa 2010.
- La reunión anual de la Red Sindical de Repsol.
- El Plan de Sostenibilidad de Repsol.
- La Norma de Función de la Responsabilidad Corporativa de Repsol.
- La Norma Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud de Repsol.

En el apartado "Sobre este informe" se detalla la participación de las organizaciones sindicales en la elaboración del presente Informe de Responsabilidad Corporativa 2011.

En algunos de los convenios de Repsol, con ámbito España, se contempla que para modificar los organigramas que afecten a empleados sujetos a convenio colectivo es necesario cumplir con una serie de requerimientos de información previa a los representantes legales de los trabajadores y en el caso de Repsol Química, éstos podrán emitir un informe en el plazo de quince días naturales contados a partir de la fecha de la comunicación en el que podrán aportar sus comentarios.

Denuncias

Durante 2011, la compañía ha recibido 177 denuncias judiciales de sus trabajadores. Su situación es la siguiente:

- 11 casos resueltos favorables para el/la empleado/a.
- 66 casos resueltos favorablemente para la compañía.
- 17 casos resueltos mediante conciliación.
- 83 casos que continúan en curso.

En el total de casos no se han incluido las 72 demandas relacionadas con el sistema retributivo por antigüedad en las que se llegó a un acuerdo global para su resolución con los sindicatos más representativos.

Más información sobre la Política de Relaciones Laborales de Repsol, las relaciones con los representantes de los trabajadores y la Red Sindical de Repsol en personas.repsol.com

Atracción y retención del talento

En un entorno laboral complejo, Repsol ha seguido apostando por la implantación de programas dirigidos a captar, motivar y comprometer a los mejores profesionales, ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar y garantizando y promoviendo la igualdad de oportunidades en su desarrollo profesional.

El incremento de la diversificación de nuestra actividad empresarial, tanto a nivel geográfico como de negocio, requiere una identificación de talento especializado en áreas muy específicas, lo que ha generado oportunidades de colaboración con centros de investigación con los que habíamos trabajado anteriormente.

En este sentido, destacan las acciones realizadas para la captación y desarrollo de talento joven a través de los master para perfiles técnicos del Centro Superior de Formación Repsol (CSFR) que están cursando actualmente 85 profesionales de diferentes países, así como para la contratación de perfiles de gestión a través del Plan de Nuevos Profesionales mediante el cual se incorporaron 35 personas en 2011. El compromiso de la empresa con este colectivo de jóvenes profesionales se está reforzando en 2012, año en el que ha arrancado el nuevo Master de Repsol en Gestión de la Energía.

En 2011 hemos llevado a cabo el proyecto de captación y retención de talento en áreas industriales. Hemos participado en ferias de empleo, foros y seminarios en poblaciones cercanas a los complejos industriales, hemos incrementando la presencia en universidades de dichas poblaciones y hemos realizado varios procesos de selección en estas áreas de influencia. Cabe destacar en este contexto que, de acuerdo al compromiso de las áreas industriales de la compañía con la incorporación de personas con capacidades diferentes, en

2011 hemos seleccionado nueve personas con estas características para realizar los cursos de operador de planta química.

A lo largo del ejercicio hemos firmado 16 nuevos convenios de cooperación educativa con nuevas universidades y centros académicos docentes, incorporándose a la organización 365 nuevos becarios. Para este colectivo, hemos optimizado el programa de formación Plan Impulsa, que ha beneficiado a ciertos estudiantes de titulación superior en prácticas, de formación online en idiomas, en competencias genéricas y con la posibilidad de asistir a conferencias sobre distintas áreas de la compañía en la que desempeñan su actividad.

Mejoras en los procesos de selección

Durante 2011 hemos trabajado en la identificación, evaluación y atracción de profesionales con potencial. Hemos llevado a cabo varias acciones encaminadas a mejorar los procesos de selección que nos ayudan a identificar talento y a incorporarlo a la compañía.

Hemos diseñado una nueva herramienta de selección de candidatos de ámbito mundial que permitirá que en todos los países el proceso de selección y evaluación sea similar, además de ofrecer la máxima transparencia tanto a nivel interno como externo.

Además, a lo largo de 2011 hemos realizado un análisis profundo de las metodologías disponibles en el mercado para evaluar las pruebas de ingreso del proceso de selección. Como fruto de este trabajo hemos implantado nuevas vías de identificación de talento para los procesos de selección, como la posibilidad de realizar las pruebas online con lo que conseguimos abarcar a un mayor número de candidatos, favoreciendo además el equilibrio de la vida laboral y personal tanto de las personas evaluadas como de los evaluadores.

Identificar el talento interno

Uno de los objetivos de la compañía es contar con el talento interno que asegure el logro de los objetivos estratégicos. Disponemos de mecanismos para medir las capacidades, el desempeño, los conocimientos y el estilo de gestión de las personas. En base a ello, definimos las acciones de desarrollo más adecuadas, como movilidad, formación o desarrollo en el puesto, que puedan articular el plan de desarrollo y carrera, tanto de gestión como técnica, para la persona.

Dos de los mecanismos de desarrollo más destacados, con los que la compañía está trabajando desde hace algunos años para la identificación del talento y la planificación de acciones de desarrollo, son los programas de *people review* y *development center*.

Estos mecanismos se han consolidado como las herramientas que la organización utiliza para evaluar y desarrollar el talento de sus empleados. *People review* evalúa en detalle a las personas: sus fortalezas, áreas de mejora y perfil profesional. A través de ella se abren planes de desarrollo en respuesta a las áreas de mejora detectadas y potenciación de las fortalezas identificadas y acciones concretas que incluyen movilidades dentro de la organización.

Mediante el *development center* evaluamos el nivel de desarrollo de determinados comportamientos de la persona, a través de la realización de pruebas individuales y grupales. Dicha herramienta ha evolucionado a un nuevo formato mixto, online y presencial. Asimismo, hemos reforzado la implicación de los jefes culminando el proceso en la elaboración de un Plan de Desarrollo Individual acordado entre jefes y colaboradores.

Es importante señalar que en este año los mecanismos de desarrollo *people review* y *development center* han sido modificados con el fin de adecuarlos a los nuevos comportamientos⁸⁶ de Repsol adaptándolos a sus tres claves (gestión, negocio y personas).

⁸⁶ Los comportamientos, definidos en 2006, y revisados en 2011, son las conductas (competencias, valores éticos y estilos de actuación) que describen cómo debe ser la manera de actuar en Repsol para asegurar el logro de los objetivos estratégicos. Son un marco para la gestión integral de las personas en la compañía.

En los distintos negocios en los que se ha realizado *people review*, se han ofrecido unos talleres de formación previa para adecuar la evaluación de participantes a los nuevos comportamientos.

Número de personas evaluadas	2010	2011
<i>People review</i>	3.712	1.907 ⁸⁷

A lo largo de 2011 hemos realizado un esfuerzo para poner en marcha estas herramientas de desarrollo en otros países. En concreto, en lo que se refiere a *people review* se han revisado un total de 27 personas en Portugal, 40 en Perú y 93 en Venezuela y Trinidad & Tobago. Asimismo hemos llevado a cabo cuatro *development center* en Brasil y Perú, alcanzando un total de 29 personas revisadas en estos dos países y un total de 140 en todo el grupo.

Movilidad interna

La movilidad interna es una oportunidad de desarrollo profesional impulsada por la asunción de nuevas funciones y retos. A lo largo de 2011 hemos realizado 7.081 movibilidades dentro de la compañía frente a las 5.892 del año anterior, de las que el porcentaje de movibilidades en mujeres fue del 28% frente al 72% de los hombres, que corresponde con la distribución por género de la plantilla.

Durante 2011, un total de 3.373 personas han recibido un cambio de categoría profesional frente a las 2.844 personas del año anterior. El 28% de estos cambios de clasificación profesional correspondió a mujeres.

Mesa de Desarrollo y Movilidad

La gestión de personas en Repsol trata de ofrecer a los profesionales nuevas oportunidades de desarrollo. Para ello hemos impulsado un nuevo enfoque de desarrollo vinculándolo intrínsecamente a la mejora personal y profesional y buscando dar respuesta tanto a las necesidades de compañía como a los intereses de las personas.

Una de las iniciativas resultantes de este nuevo enfoque es la Mesa de Desarrollo y Movilidad, constituida en febrero de 2011 y formada por un equipo de trabajo integrado por representantes del área de Personas y Organización de todos los negocios y unidades corporativas de la compañía. El objetivo es generar oportunidades de desarrollo para las personas de Repsol, alineando sus perfiles profesionales con los requeridos por la compañía para poder afrontar con éxito los nuevos retos.

En su primera convocatoria se acordaron 33 movibilidades en el grupo de directivos y gerentes y, en sucesivas convocatorias, hasta un total de 106 movibilidades durante el año.

Formación

Repsol es una compañía comprometida con las personas que valora, promueve y facilita la formación de sus empleados como eje clave en su desarrollo personal y profesional: una formación enfocada a desarrollar los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes de las personas para alcanzar los objetivos de los diferentes negocios y unidades y está alineada con la estrategia de la compañía y orientada al desarrollo de la cultura y el estilo de liderazgo de Repsol.

⁸⁷ El dato de sesiones de *people review* baja sensiblemente porque en 2010 fue parte del objetivo de YPF revisar todos los puestos de un amplio grupo de profesionales.

La formación en Repsol se estructura alrededor estos ámbitos:

1. Formación institucional, de alcance general, mediante la que transmitimos y formamos a los empleados en aspectos relacionados con el desarrollo del liderazgo, valores, responsabilidad corporativa, innovación y construcción del resto de aspectos que queremos que configuren la cultura de la compañía.
2. Formación ligada a los planes de las unidades de negocio y funciones corporativas que permite alinear los objetivos a corto y medio plazo de dichos planes de negocio con las necesidades de formación y desarrollo de los colectivos responsables de su ejecución.
3. Campañas de detección de necesidades individuales, mediante las cuales todos los empleados tienen acceso al catálogo de programas de habilidades y conocimientos que les permitirá progresar y avanzar de acuerdo a su plan de desarrollo individual.
4. Programas Máster orientados a la integración eficaz de nuevos profesionales y a la especialización de profesionales con experiencia en los ámbitos de mantenimiento y control avanzado e instrumentación. Durante 2011 hemos mejorado los contenidos y se ha ampliado la oferta. Desde enero de 2012 existe un nuevo Máster en Gestión de la Energía orientado a nuevos profesionales que se incorporan a las áreas corporativas.

En esta misma línea de desarrollo de la formación para acompañar la consecución de los objetivos y retos de cada área, durante 2011 hemos potenciado considerablemente la formación *e-learning* a través del entorno virtual de aprendizaje de Repsol, lanzado en 2010, que incluye actividades en modalidad online y de formación mixta, que complementa la formación online con formación presencial en formato modular y distribuido en un periodo relevante de tiempo, entre tres meses y dos años. En 2011, se han iniciado nuevos programas de esta modalidad formativa dirigidos a colectivos específicos del ámbito comercial, directivos y personas que se integran en la compañía o tienen un cambio de puesto que implica cambio de área o negocio.

La inversión total que ha destinado la compañía a formación ha sido de 21.003.702 euros frente a los 14.238.875 euros de 2010, lo que significa un incremento del 47%. El 94% de las personas de Repsol recibieron formación durante 2011.

El aumento significativo corresponde a las siguientes sesiones específicas de formación:

- Gestión: en el área de Downstream hemos realizado un esfuerzo considerable en formación en liderazgo e innovación.
- Ofimática: lanzamiento de cursos en una nueva plataforma que ha permitido una mayor difusión a los usuarios durante 2011.
- Idiomas: hemos impulsado durante 2011 la formación en idiomas.

Asimismo hay que remarcar el incremento de la formación online que ha ascendido a más de 86.000 horas.

Promedio horas de formación al año por empleado				
	2010		2011	
	Horas formación año	Promedio horas/año por empleado	Horas formación año	Promedio horas/año por empleado
Directivos	9.348	31	10.007	29
Jefes técnicos	101.106	43	81.995	33
Técnicos	694.611	41	894.765	52

Administrativos	22.145	16	95.203	69
Operarios y subalternos	397.490	26	459.191	25
Sin especificar ⁸⁸	6.228	NA		
Total	1.230.929	34	1.541.161	39

En 2011 hemos desarrollado un curso que permitirá adquirir los conocimientos básicos sobre los derechos humanos y está previsto que se imparta a toda la plantilla en los próximos años. Este curso estará disponible para todos los empleados en 2012.

Además, durante 2011 hemos iniciado un proyecto de integración y racionalización del cuerpo formativo en materia de Seguridad y Medio Ambiente, que nos va a permitir unificar la oferta formativa a nivel global de compañía, incluyendo la de ámbito más local.

Asimismo, hemos comenzado a desarrollar un nuevo módulo de sensibilización en materia de seguridad con el objetivo de dar un salto cualitativo y cuantitativo importante en esta materia.

Hemos continuado con nuestros programas de integración de personas con capacidades diferentes y en riesgo de exclusión social. Este año hemos realizado ocho ediciones, dos de ellas con personas de ambos colectivos, en las que hemos formado a 120 personas, de las cuales, 39 se han integrado en la compañía, 25 con capacidades diferentes y 14 personas en riesgo de exclusión social.

Más información sobre las herramientas de identificación del talento como people review y los proyectos de gestión del conocimiento en personas.repsol.com

Evaluación del desempeño

En 2011 hemos aplicado el nuevo modelo de Gestión por Compromisos (GxC), que es el sistema de evaluación del desempeño de Repsol para el grupo de personas excluidas de convenio. En YPF existe un modelo de gestión del desempeño denominado Gestión Profesional Sustentable (GPS).

La GxC es un sistema de gestión de personas focalizado en la actuación de la organización y de los empleados en términos de compromisos individuales y objetivos compartidos de unidad de negocio. Aplica a los colectivos de directivos, jefes técnicos y técnicos.

El proceso consiste en que anualmente se definen los objetivos de cada unidad y los compromisos individuales de cada persona: sus funciones, sus responsabilidades y sus proyectos, áreas de mejora o desarrollo. Estos compromisos se establecen como objetivos específicos a alcanzar por cada empleado además de comprometerse también a actuar según los comportamientos del estilo Repsol. Estos compromisos adquiridos individualmente y consensuados entre jefe y colaborador deben estar alineados con los objetivos de unidad.

Es un proceso continuo a lo largo del año, que está basado en cuatro hitos: definición de objetivos, revisión de los objetivos, evaluación del desempeño y ranking individual. Los resultados del proceso son:

⁸⁸ No se dispone del desglose por categoría profesional de la formación on-line.

- Una definición de objetivos individuales y de unidad.
- una puntuación de desempeño individual con valores desde 60 a 120 que se determina tras una comparación con el resto de compañeros del mismo nivel del grupo de clasificación profesional
- un valor de consecución de los objetivos de unidad que va entre el 0% y 100%

Ambas valoraciones dan como resultado una puntuación final individual que es la que fija la cantidad a pagar al empleado como retribución variable.

En el año hemos realizado una evaluación individual de desempeño a un total de 20.192 personas. Todas ellas tienen definido un plan anual de desarrollo individual. El porcentaje de mujeres que reciben evaluación de desempeño corresponde con el porcentaje de este colectivo en plantilla (27%). El incremento que se ha producido en los últimos años se debe a la extensión progresiva de la evaluación de desempeño individual a personas incluidas en convenios colectivos. Cabe destacar la inclusión durante este ejercicio de los empleados de convenio de YPF.

Evaluación del desempeño en Repsol					
	2009	2010	2011		
			M	H	Total
Número de personas que reciben evaluación y revisión de desempeño	13.154	15.573	5.371	14.821	20.192
Porcentaje respecto al total de empleados	39%	43%	51%		

Rotación

La tasa de rotación total se calcula como el número de bajas totales de la plantilla fija de Repsol entre la plantilla total a 31 de diciembre de 2011.

Tasa de rotación total											
	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	3%	3%	4%	2%	2%	3%	5%	6%	NA	NA	5%
Argentina	13%	11%	3%	3%	4%	2%	5%	4%	11%	8%	5%
Perú	53%	35%	11%	6%	10%	3%	-	1%	0%	3%	20%
Resto Latinoamérica ⁸⁹	NA	NA	15%	10%	16%	8%	-	6%	0%	8%	11%
Resto del mundo ⁹⁰	11%	17%	6%	19%	7%	18%	4%	11%	7%	15%	13%
	NA	NA	5%	4%	4%	4%	4%	5%	NA	NA	7%

⁸⁹ Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, México y Venezuela.

⁹⁰ Argelia, Canadá, EAU, EE.UU., Francia, Kazajistán, Libia, Países Bajos, Portugal, Suiza y Trinidad y Tobago.

Calculamos la tasa de rotación voluntaria como el número de bajas voluntarias de la plantilla fija entre la plantilla total de Repsol a 31 de diciembre de 2011.

Tasa de rotación voluntaria											
	21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	2%	1%	1%	1%	0%	0%	-	0%	3%	1%	1%
Argentina	10%	8%	2%	2%	1%	1%	-	0%	-	1%	3%
Perú	47%	29%	9%	5%	8%	2%	-	0%	-	3%	17%
Resto Latinoamérica ⁹¹	5%	5%	4%	5%	10%	3%	-	2%	-	5%	4%
Resto del mundo ⁹²	8%	6%	4%	6%	4%	4%	3%	2%	7%		4%
	14%	9%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	3%	1%	3%

Debido a la elevada tasa de rotación en Perú (véase explicaciones en el apartado de nuevos empleados fijos que dejaron el trabajo), se separa este país del resto de latinoamérica ya que los demás países tienen tasas muy similares a la media.

Más información sobre el programa de becas “impulsa” y el canal de empleo de Repsol, sobre beneficios sociales y sobre el sistema de gestión por compromisos de Repsol en personas.repsol.com

Compensación y sistemas retributivos

La retribución es un elemento importante para atraer y retener a los profesionales necesarios para la compañía. Nuestro sistema de compensación está dirigido al reconocimiento individual, situándose en valores competitivos de mercado y adecuados a una organización como Repsol. Los sistemas de retribución variable se aplican con la máxima transparencia, garantizando su alineación y coherencia con la contribución individual de cada empleado y asegurando la sostenibilidad de los resultados de la compañía.

En Repsol existe una política basada en una retribución fija, una retribución variable anual y un incentivo plurianual. En el colectivo de mandos intermedios y profesionales cualificados (excluidos de convenio en España y del colectivo equivalente en otros países) tienen todos la retribución variable anual y sólo los que tienen conocimiento crítico o son personas clave para la compañía tienen la variable plurianual cuyos objetivos están basados en el plan estratégico de la compañía.

Como novedad en 2011 se firmó el VI Acuerdo Marco con los sindicatos para introducir una retribución variable anual al personal de convenio en España.

En el año 2011 se ha integrado a nivel mundial un único calendario de revisión salarial y de evaluación anual de desempeño de la compañía. Este cambio ha permitido alinear mejor el desempeño anual individual con decisiones de reconocimiento como la subida salarial, el cambio de clasificación o la asignación de incentivos a largo plazo. Esta integración ha

⁹¹ Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, México, Venezuela

⁹² Argelia, Canadá, EAU, Estados Unidos, Francia, Kazajistán, Libia, Países Bajos, Portugal, Suiza, Trinidad y Tobago.

permitido lograr más coherencia, equidad y simplicidad en la gestión en las decisiones de compensación se han unificado en el tiempo y a nivel mundial. Así, independientemente del país donde se ubique la persona, se han tomado las decisiones sobre cada empleado de los colectivos: directivos, jefes técnicos, técnicos y técnicos países, a nivel mundial y en un mismo período, permitiendo a los jefes tener una visión única y más global de sus equipos.

En la práctica, esta integración ha supuesto una entrevista más completa en la que el jefe directo comunica a cada colaborador sus resultados de desempeño del ejercicio:

- su puntuación en el ranking global de la compañía
- los niveles de consecución de los objetivos de unidad;
- las diferentes decisiones sobre los elementos del proceso de revisión salarial que le impacten individualmente (porcentaje de revisión salarial, promoción);
- la asignación del incentivo a medio plazo
- el cumplimiento de objetivos estratégicos
- y su impacto en el importe a cobrar individualmente en el incentivo a medio plazo asignado cuatro años antes (si lo tuviera asignado).

El objetivo de esta práctica es relacionar y explicar el impacto del desempeño tanto de la compañía como individual con los elementos de reconocimiento retributivo, estableciendo para ello un momento al año en el que se dé una visión global al empleado del resultado de su ejercicio anual, y las líneas a seguir para su desarrollo futuro.

También cabe destacar que en 2011 se han aprobado en la junta general de accionistas dos sistemas de retribución mediante entrega de acciones:

- Plan de adquisición de acciones 2011-2012”, se dirige a directivos y empleados de España y tiene como finalidad permitir que aquéllos que lo deseen puedan percibir hasta 12.000 euros de su retribución anual en 2011 y 2012 en acciones de la sociedad, de acuerdo con el precio de cierre de la acción de Repsol YPF en el sistema de interconexión bursátil (mercado continuo) de las bolsas españolas en la fecha de la entrega al beneficiario, establecida durante los meses de octubre, noviembre y diciembre. En este periodo se han entregado acciones por un importe total de 6,6 millones de euros a los 1.553 empleados que se han acogido a este plan.
- Plan de entrega de acciones a los beneficiarios de los programas de retribución plurianual, dividido en cinco ciclos dirigido a los Consejeros Ejecutivos, al resto de directivos y al resto de empleados de la compañía que sean beneficiarios de determinados programas de retribución plurianual en efectivo, y permitirá invertir en acciones de Repsol YPF, S.A. hasta el 50% del importe bruto del incentivo plurianual que perciban en el año de inicio de cada ciclo. Los participantes de cada uno de los ciclos del plan tendrán derecho a recibir una proporción de una acción de Repsol YPF, S.A. por cada tres acciones adquiridas en la inversión inicial correspondiente a cada ciclo, siempre que las acciones se mantengan en el patrimonio del beneficiario durante un período de tres años. El número de beneficiarios que se ha acogido al primer ciclo del plan ha sido de 350, y han adquirido un total de 227.498 acciones.

Salarios dignos

Relación entre salario mínimo de Repsol y el salario mínimo legal del país (Euros / mes)			
País	Salario mínimo país	Salario mínimo Repsol⁹³	Salario Repsol / salario país
España	641.40	1049.60	1,64
Argentina	414.93	449.92	1,08
Bolivia	86.67	1188.89	13,72
Brasil	158.33	636.38	4,02
Ecuador	195.56	195.56	1,00
Perú	190.90	190.90	1,00
Portugal	485	485	1,00
Trinidad y Tobago	252.92	1069.83	4,23
Venezuela	266.70	490.96	1,84

El salario inicial en Repsol supera ampliamente el salario mínimo en la mayoría de los países. En los casos de Perú y Ecuador, la coincidencia entre ambos salarios es consecuencia del compromiso adquirido con estos países para la incorporación a la plantilla de Repsol de personas que estaban contratadas como externas. De ahí el aumento de plantilla en estos países en los últimos años.

Beneficios sociales

En 2011 el gasto por tipo de beneficios sociales en Repsol en los países más significativos ha sido el siguiente:

Beneficios	2010	2011
En euros		
Asistencia sanitaria	20.845.315	24.318.925
Ayuda a comida	27.044.773	31.709.974
Ayudas a estudios	2.730.436	2.432.867
Dotación planes de pensiones	35.206.247	34.502.631
Seguro de accidente y fallecimiento	3.976.083	4.221.149
Subvención de préstamos	585.114	670.221
Transporte personal	30.101.119	34.084.485
Total	122.751.341	131.940.253

El desglose del gasto de beneficios sociales en aquellos países con actividades significativas es el siguiente:

⁹³ Salario mínimo del convenio de categoría inferior.

País (euros)	2010	2011
España	61.291.973	62.547.193
Argentina	46.820.000	58.004.120
Ecuador	4.831.948	4.165.913
Perú	4.630.288	4.276.144
Portugal	5.177.132	2.946.882
Total	122.751.341	131.940.253

El aumento significativo de Argentina es debido al impacto generado por el crecimiento de la plantilla media a nivel Grupo YPF y por la inflación real en pesos de Argentina. Los datos de Portugal los dos últimos años no son comparables ya que la forma de cálculo del gasto en beneficios sociales no es homogénea debido a una reclasificación contable.

Diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación

En el año 2011 el Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol se ha reunido tres veces y ha continuado trabajando en la incorporación de medidas específicas para seguir impulsando la diversidad y la conciliación, a través de equipos multidisciplinares que proponen y fomentan la implantación de iniciativas innovadoras como el teletrabajo, la integración de personas con discapacidad, la flexibilidad de la jornada laboral, la adaptación de las instalaciones, y la gestión del tiempo, entre otras.

Este Comité aprobó crear un nuevo grupo de trabajo de “Diversidad Cultural”, con el objetivo de adecuar las prácticas de gestión de las personas de la compañía a un entorno cada vez más multicultural, convirtiendo esa diversidad en una ventaja competitiva. Este grupo de trabajo está formado por representantes de todas las áreas.

Conciliación

En el ámbito de la conciliación, una de las líneas de actuación tiene como objetivo que los trabajadores de Repsol puedan desempeñar su trabajo con flexibilidad, de forma que puedan adaptar su jornada de trabajo a sus necesidades personales, siempre que su actividad laboral lo permita y de acuerdo a los usos, costumbres y restricciones que se establezcan en cada país o área geográfica.

Por otro lado, y adaptándose en cualquier caso a los usos y costumbres de cada país o área geográfica, se establecen los siguientes permisos retribuidos, implantados a nivel mundial, con la siguiente duración mínima:

:

- por maternidad: permite disponer de un permiso de maternidad o licencia pagada con ocasión del parto con una duración mínima de 12 semanas.
- por lactancia de hijo: las trabajadoras dispondrán en caso de maternidad, siempre que la licencia de maternidad sea inferior a seis meses, de un permiso pagado por lactancia de una hora diaria de duración, que se prolongará durante los tres meses siguientes a su retorno del permiso legal de maternidad. Este permiso es fraccionable en dos medias horas diarias de ausencia o acumulables en un solo período de ocho días laborables completos.
- por paternidad: los trabajadores dispondrán de un permiso de paternidad o licencia pagada con ocasión del parto con una duración mínima de tres días laborables.

- por fallecimiento de familiar hasta 2º grado: los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un, permiso retribuido de dos días naturales, ampliables a cinco si fuera preciso su desplazamiento.
- por matrimonio: los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un permiso o licencia pagada con ocasión del matrimonio o registro oficial como pareja conviviente, con una duración mínima de cinco días laborables.

Estas medidas superan la legislación en la mayoría de los países donde Repsol está presente. En el caso de España, todos los empleados disponen de las siguientes mejoras:

- Se aumenta la edad del menor a 12 años para la reducción de jornada por razones familiares.
- Se equipara la pareja de hecho al matrimonio a todos los efectos, incluido el permiso de 15 días en caso de constitución de pareja de hecho.

El VI Acuerdo Marco, en España, establece para las oficinas centrales de Madrid, la ampliación horaria de entrada y la posibilidad de disminución del descanso de comida a 45 minutos, con el fin de anticipar la hora de salida. Además, la reducción de jornada será compatible con el teletrabajo a día completo y con la modalidad de 20% diario salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a un tercio de la jornada.

En octubre de 2011 se lanzó el programa de servicios asistenciales “Alares” dirigido a todos los empleados fijos y temporales de Repsol en España. Esta medida, dirigida a apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los empleados consiste en facilitar el acceso de forma gratuita a tratamientos especializados a domicilio, teleasistencia y otros servicios de apoyo a la salud de los empleados y de sus familiares directos. Además, el coste del servicio está completamente sufragado por la empresa y no tiene ningún coste para el empleado.

El teletrabajo ha sido ratificado como una medida de conciliación muy valorada internamente, como se refleja en los resultados de un estudio que ha recogido las opiniones de 2.538 empleados. Tanto los teletrabajadores como sus jefes, compañeros y directivos de la compañía ponen de manifiesto cómo la confianza que los jefes deposita en los teletrabajadores influye positivamente en su implicación, motivación y productividad. El programa se ha extendido en 2011 a complejos industriales y delegaciones comerciales en España. Al cierre del ejercicio, un total de 818 personas están adheridas al programa en todo el mundo, lo que demuestra que se trata de una medida de conciliación cada vez más normalizada, clave para la retención y atracción del talento.

El colectivo de teletrabajadores está compuesto por personas provenientes de prácticamente todas las áreas de la compañía y de todos los grupos profesionales y rangos de edad. Por género, la distribución es de un 35% de hombres y 65% de mujeres.

En España, de los 690 teletrabajadores, el 66% son mujeres y el 34% son hombres (457 mujeres y 233 hombres). En Argentina, 65% son mujeres y el 35% son hombres (63 mujeres y 39 hombres). En Portugal el 36% de los teletrabajadores son hombres y el 64% son mujeres (9 hombres y 16 mujeres) y en Perú, donde se están dando los primeros pasos en el programa, contamos con un hombre adscrito a la modalidad de teletrabajo.

Personas con modalidad de teletrabajo en Repsol			
País	2009	2010	2011
España	362	557	690
Argentina	140	120	102
Portugal	14	14	25
Perú			1
Total	516	691	818

La disminución del número de personas que teletrabajan en Argentina se debe a un proyecto organizativo de transformación que abarcó a todos los negocios de YPF. Por este motivo, muchas personas han cambiado de puesto de trabajo y, en muchos casos, los responsables y los propios empleados han optado por dejar la modalidad de teletrabajo hasta su adaptación a los nuevos puestos.

Asimismo se promueve la eficiencia de la gestión del tiempo a través de diferentes iniciativas como la difusión de una guía interactiva para el buen uso del correo electrónico. El interactivo de la guía ha sido visitado por 11.870 empleados.

Integración de personas con capacidades diferentes

En el ámbito de la diversidad, el plan de integración de personas con capacidades diferentes ha supuesto un cambio cultural muy importante dentro de la compañía, que aspira a ser un reflejo de la sociedad del siglo XXI, gestionando de manera más eficaz los retos de la cohesión social.

La incorporación de trabajadores de este colectivo requiere un conjunto de acciones soporte tanto en materia de accesibilidad de entornos como en los procesos de selección, formación y concienciación de la plantilla. Entre los factores que explican el éxito del Plan, destacan la iniciativa y el compromiso de la alta dirección, con una actitud proactiva en el aprendizaje y la colaboración con entidades expertas que poseen mayor experiencia posibilitando contar con su asesoramiento y apoyo.

Se ha reforzado la colaboración con el grupo ONCE a través de un nuevo acuerdo entre Repsol, Fundación Repsol, ONCE y Fundación ONCE que permite intensificar su actual colaboración y desarrollar nuevas actuaciones en materia de accesibilidad, integración laboral y acceso a la universidad de personas con capacidades diferentes.

Las líneas de actuación para la igualdad de oportunidades de este colectivo de empleados se han impulsado principalmente en las siguientes áreas:

- Accesibilidad de los contenidos y servicios que ofrece el portal corporativo de Repsol con un “diseño para todos”.
- Accesibilidad arquitectónica: mediante el programa de adaptación de instalaciones se proponen mejoras, haciendo énfasis en los criterios de accesibilidad universal y en la generación de entornos adaptados a las nuevas formas de trabajo cooperativo e interdisciplinar de los cuales la nueva sede social ‘Campus’ de la compañía en Madrid es un claro ejemplo.
- Análisis de puestos para establecer una ficha descriptiva con los requisitos y el perfil funcional requerido, lo que permite identificar vacantes y preparar ofertas de trabajo que puedan desempeñar personas con capacidades diferentes.
- Formación y concienciación al nuevo trabajador para su preparación en el desempeño de las tareas requeridas en el puesto. Se han realizado numerosas actividades de concienciación de la plantilla, incluyendo personal directivo, alcanzando resultados muy satisfactorios. En 2011 un total de 6.502 personas han participado en alguna de las jornadas organizadas en distintos centros de la compañía

El plan de integración de personas con capacidades diferentes se inició en el año 2005 en España y su implantación progresiva ha configurado una nueva realidad en Repsol, que cuenta con un total de 578 trabajadores con capacidades diferentes; 400 mediante contratación directa y otros 178 mediante medidas alternativas en España (el 3,20% de la plantilla, de acuerdo al cómputo legal). Además, 65 en Argentina, 24 en Ecuador, 24 en Perú y 14 en Portugal. El 20% ocupan puestos técnicos.

A lo largo de 2011, Repsol ha obtenido numerosos reconocimientos, entre los que podríamos destacar:

- El galardón *Ability Award* a la mejor gran empresa privada. Este premio reconoce públicamente a aquellas empresas e instituciones españolas que desarrollan modelos de negocio sostenibles y que integran las capacidades diferentes en su cadena de valor, ya sea con empleados, proveedores o clientes.
- En España, diversos premios relacionados con la inserción laboral e integración: Discapnet que otorga la Fundación ONCE; Premio COCEMFE tanto en Castilla la Mancha como en Asturias; Premio Prodis a la Fundación Repsol otorgado por CERMI; Premio Lanean del grupo Gureak.
- En otros países donde Repsol tiene presencia podemos destacar: reconocimiento “General Rumiñahui” concedido por el Gobierno Provincial de Pichincha a Repsol Ecuador, por nuestro trabajo socialmente responsable y comprometido

Igualdad de oportunidades

En el ámbito de la igualdad de género seguimos avanzando y desarrollando políticas de igualdad que nos ayuden a gestionar los recursos humanos de una manera óptima. La mesa de igualdad ha desarrollado en los últimos años un “Código de Buenas Prácticas en materia de Igualdad y Conciliación” con el objetivo de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa. Además en el último acuerdo Marco se ha considerado positivo elaborar una “Guía explicativa sobre conductas de acoso” para mejorar la difusión de dichos comportamientos y su prevención en la compañía y una “Memoria de igualdad” con carácter bianual sobre la situación laboral y empleo del Grupo, así como las medidas relacionadas que se hayan llevado a cabo durante esos dos años.

Repsol YPF, S.A es una de las 36 compañías reconocidas con el distintivo de igualdad en la empresa. Este distintivo está promovido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad del Gobierno de España y se concede a las entidades que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores.

Personas por edad y género			
	Mujeres	Hombres	%Mujeres
Menores de 20 años	99	164	38%
Entre 21 y 30 años	3.164	5.447	37%
Entre 31 y 40 años	4.537	9.995	31%
Entre 41 y 50 años	1.897	6.642	22%
Entre 51 y 60 años	894	5.848	13%
Mayores de 60 años	80	857	9%

Se continúan con los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género en la plantilla de la compañía en un sector que históricamente predominaba el género masculino.

El sistema de retribución de Repsol responde a la igualdad de oportunidades y no es discriminatorio, lo que significa que, dada la misma posición, experiencia y desempeño, los hombres y las mujeres estarán en el mismo nivel salarial.

Hemos establecido una metodología que permite que conforme al sistema de clasificación interno de la compañía, podamos hacer una comparativa de los salarios hombre y mujer por categoría profesional y país. Cuando el porcentaje de mujeres o hombres en el colectivo analizado es inferior al 10% no se hace esta comparativa al no ser representativo y por tanto no está representado en la tabla.

Porcentaje salario de las mujeres en relación al de los hombres					
País	Directivos	Jefes Técnicos	Técnicos	Administrativos	Operarios y subalternos
España ⁹⁴	92	85	92	92	-
Argentina	-	91	88	105	74
Bolivia	-	94	103	-	-
Brasil	-	73	87	-	-
Ecuador	-	59	109	-	-
Perú	-	58	55	-	-
Portugal	-	100	95	-	98
Trinidad y Tobago	-	91	76	-	-
Venezuela	-	99	80	-	-

Entendemos la diversidad de nuestro equipo directivo y la inclusión de gestores locales en el equipo directivo de países como una ventaja competitiva de alto valor, ya que permite tener una adecuada comprensión de las expectativas y necesidades de las sociedades de las que formamos parte, pudiendo así ofrecer las soluciones apropiadas que se conviertan en resultados de negocio. El 92% del total de directivos de la compañía son naturales del país.

Directivos y jefes técnicos por país de origen en 2011						
País	Directivos y jefes técnicos locales		Total directivos y jefes técnicos		Porcentaje	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
España	1.112	1.222	1.260	1.391	88	88
Argentina	831	921	897	921	93	100
Ecuador	25	28	27	31	93	90
Perú	46	53	67	82	69	65
Portugal	47	45	52	50	90	90

Más información sobre personas por edad, género y país, directivos por nacionalidad, e información sobre las medidas de conciliación de Repsol en personas.repsol.com

Salud laboral

La tasa de absentismo en España, es decir, la comparación entre la jornada efectiva que tendrían que realizar los trabajadores frente a la realizada realmente por ausencia con motivo de enfermedad común, ha sido de 3,28% en 2011 un ligero aumento con respecto al año anterior que fue 3,10%.

⁹⁴ En los datos de directivos España no están incluidos los Directores Generales, Ejecutivos o Corporativos.

Algunas de las personas de Repsol, por su trabajo diario, pueden contraer enfermedades específicas por estar expuestos a ruido, por realizar esfuerzos físicos y por la existencia de riesgos químicos.

El índice de enfermedades profesionales (Número total de casos de enfermedades ocupacionales/ total horas trabajadas)*200.000 enfermedad motivada por la actividad laboral o derivada de un accidente laboral ha sido de 0,11 en España, 0,027 en Argentina, 0,1 en Venezuela y en el resto de países, cero. Los casos identificados se deben básicamente a la hipocausia (perdida parcial de la capacidad auditiva) inducida por ruido, tendinitis y neumonitis.

Para evitar estas enfermedades se realiza con carácter general una evaluación de riesgos como condición previa a la planificación y desarrollo de la acción preventiva. El procedimiento específico incluye una identificación general de riesgos, una evaluación específica de riesgos y unas medidas correctoras con sus correspondientes controles periódicos.

La prevención

La actividad preventiva se planifica con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos identificados. La planificación también integra las medidas de emergencia oportunas y las actividades de vigilancia de la salud (colectiva e individual), así como la información y formación de los trabajadores.

Además de estas actuaciones generales, algunos ejemplos concretos de esta actividad por países son los siguientes:

- España: la planificación preventiva apunta a programas de vacunación y de detección precoz de cáncer o de riesgo cardiovascular.

- Argentina: la planificación preventiva apunta a evitar enfermedades estacionales (gripe "A", dengue), esporádicas (cólera) o regionales (enfermedad de Chagas). Se realizan cursos de capacitación y vacunaciones en el caso de la gripe "A".

- Bolivia: se trabaja sobre la prevención mediante cursos y charlas sobre enfermedades endémicas contagiosas como dengue, gripe A, desparasitación con el objeto de evitar los riesgos de contraer enfermedades gastrointestinales por causa de parásitos, enfermedad diarreica aguda (EDAS) (campañas informativas en las comunidades vecinas a campo Margarita) e Infecciones respiratorias agudas (IRAS) (con información preventiva y entrega de vitamina C), campañas de inmunización para la fiebre amarilla, fiebre tifoidea, hepatitis B, tétanos/difteria y gripe A.

- Colombia: programas de vacunación específicos y campañas informativas en prevención.

- Ecuador: exámenes especiales de acuerdo al riesgo del puesto de trabajo:

- Vigilancia del riesgo químico producido por benceno, tolueno y xileno a trabajadores con riesgo químico.
- Valoración traumatológica a trabajadores con riesgo mecánico y ergonómico.
- Valoración audiológica en personas con riesgo físico.
- Valoración de enfermedad de Chagas en personas expuestas a riesgo biológico.

- Venezuela: programas de educación e información en la realización de procesos peligrosos, formación específica para nuevos ingresos y en las modificaciones o cambios de puesto de trabajo, vigilancia epidemiológica, elaboración de planes de contingencia y atención de emergencias y elaboración de un programa de utilización de tiempo libre.

Además, se desarrollan programas de asistencia a trabajadores, familias o a los miembros de las comunidades en las que operamos.

Algunas actuaciones por países son:

- Argentina: programas de asistencia a los trabajadores y sus familias a través de la obra social. Además, el servicio de salud ocupacional programa en las distintas regiones, abarcando personal propio y contratado, cursos de capacitación en primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, asistencia y traslado de heridos, capacitación sobre ofidios y arácnidos, prevención de enfermedades cardiovasculares, alimentación y vida saludable, prevención de enfermedades infectocontagiosas (gripe "A", dengue, cólera), entre otras.
- Bolivia: programas de asistencia de la salud que incluyen exámenes médicos ocupacionales, atención médica a los trabajadores de personal propio, contratista, y atención a comunidades vecinas de Mamoré, Margarita y Piraimiri, así como la atención médica a familia a través del seguro médico privado.
- Colombia: plan de salud para las enfermedades de origen común para trabajadores y sus familias. Para la comunidad se dispone de una atención primaria de incidencias relacionadas con la salud en el campo Capachos.
- España: campaña anual de prevención de cáncer de colon y de cáncer de próstata. Información y valoración de riesgo cardiovascular. Formación a empleados en diversas áreas de salud: primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, escuela de espalda, gestión del estrés, manipulación manual de cargas, etc.
- Perú: campañas contra el sobrepeso, dislipidemia, hábitos de vida saludables. Programas con participación familiar.
- Venezuela: desde su ingreso a la plantilla de Repsol, tanto los trabajadores como su familia, están incluidos en un Plan de seguro médico que cubre situaciones de emergencia médica así como medicina preventiva y curativa, abarcando incluso condiciones de salud que son excluidos por la mayoría de las pólizas de seguros.

Además cabe destacar las siguientes iniciativas desarrolladas en 2011 con respecto a la salud:

- Se ha definido un marco general de actuación y un modelo para el despliegue efectivo de la función salud laboral en todo el Grupo. Este modelo de gestión incluye las responsabilidades, los elementos de gobierno, de supervisión y los órganos de coordinación necesarios para asegurar el cumplimiento de la política, de las líneas estratégicas y de los objetivos.
- Se ha aprobado la Norma de Evaluación de Impacto Social, Ambiental y de la Salud, dando respuesta a las últimas tendencias en lo que a la evaluación de impactos en la salud se refiere, lo que permite incluir la actuación con las comunidades locales y la consideración de los aspectos de salud en una fase temprana de los proyectos.
- Se han llevado a cabo visitas de apoyo a las operaciones en Argelia y en Cuba para evaluar los planes de emergencia y los sistemas de evacuación establecidos (incluyendo la disponibilidad de proveedores externos adecuados).
- Se han realizado diversas actuaciones de ayuda humanitaria como consecuencia del conflicto en Libia.

Repsol Bolivia certificada como empresa saludable

Las actividades desarrolladas a través del programa "Saber Vivir" han permitido avanzar en la adopción de hábitos saludables y una mejor calidad de vida para los empleados y sus familiares en Bolivia.

Impulsar estilos de vida saludable, desarrollar una conducta segura dentro y fuera del trabajo y buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, son los principales objetivos del programa “Saber Vivir” desarrollado por Repsol Bolivia desde 2010 y que le permitió lograr la certificación de Empresa Saludable en 2011.

Un logro que sólo fue posible con la participación de los empleados y que se alcanzó gracias a indicadores tales como una asistencia del 100% del personal al chequeo médico anual y la progresiva difusión de hábitos saludables a través de cursos de ergonomía y gestión del tiempo, entre otros.

El año pasado la compañía inició las acciones para incorporar el Sistema de Gestión de Empresa Saludable (Siges) en el marco de la Norma Boliviana NB:512001:2008. Este proceso fue avalado por el Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (Ibnorca). La autoridad destacó que esta norma surgió en Bolivia y Repsol es la segunda compañía que cuenta con la certificación a nivel mundial.

Las acciones se desarrollaron en tres áreas: asistencia, prevención y promoción de la salud. Esto se tradujo en positivos indicadores como la amplia cobertura en el cheque médico anual, lo que permitió identificar diferentes patologías como colesterol alto, riesgo de diabetes, de obesidad y de hipertensión.

En el ámbito de la prevención se desarrolló un programa de educación sobre estilos de vida saludable y auto cuidado personalizado de la salud física y mental. Además, se dio formación para la administración del tiempo, en ergonomía y en campañas de prevención contra diversas dependencias.

Más información sobre la gestión de la salud laboral y la normativa de Repsol en materia de salud laboral en personas.repsol.com

Las comunidades locales

Repsol YPF invirtió más de 29 millones de euros en proyectos de inversión social. Hemos contribuido con más de 750 proyectos sociales a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas.

Por segundo año consecutivo hemos continuado realizando los estudios de desempeño social en nuestras operaciones con comunidades indígenas, en esta ocasión en Ecuador. En noviembre pusimos en marcha el primer plan de acción derivado del estudio realizado el año pasado en Perú y Bolivia.

Nuestra actividad y su impacto en las comunidades

Nuestro objetivo es llevar a cabo inversiones sostenibles que beneficien a Repsol y también a las comunidades impactadas por nuestras operaciones. Contribuimos al desarrollo a nivel local de diferentes formas, a través de los impuestos que pagamos, el personal que contratamos, los servicios y los bienes que compramos a empresas locales, y las inversiones sociales realizadas directamente en las comunidades locales del entorno de influencia de nuestros proyectos.

Durante 2011 centenares de comunidades han estado influenciadas directa e indirectamente por nuestras actividades del área de Upstream y más de una decena de ciudades, y sus poblaciones aledañas, por nuestros complejos industriales.

Nuestro compromiso es trabajar para maximizar los aspectos positivos y las oportunidades de generar valor compartido, y prevenir y minimizar los impactos negativos a través del diálogo y la participación de las comunidades. Este compromiso se recoge en nuestra Política de Relaciones con la Comunidad.

Evaluación de impactos ambientales y sociales

Realizar evaluaciones de impacto ambiental en los proyectos nuevos, instaurar la evaluación de impactos en derechos humanos, o dar respuesta a las últimas tendencias en lo que a la evaluación de impactos en la salud se refiere, son algunas de las aportaciones principales de la nueva norma de ámbito mundial de "Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud" aprobada en noviembre de 2011.

La norma establece las directrices básicas en el proceso de evaluación de los impactos ambientales, sociales y de salud de las actividades de la compañía para adoptar el enfoque preventivo con las personas y el medio ambiente implícito en nuestra Norma de Ética y Conducta y nuestras políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, de Relaciones con la Comunidad y de Relaciones con Comunidades Indígenas.

En su vertiente social, la principal aportación de la norma es la instauración de la evaluación de impactos en derechos humanos, lo que responde a la reciente adopción por parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU) del marco de actuación para empresas y derechos humanos conocido como "Proteger, Respetar, Remediar" y los Principios Rectores que lo desarrollan.

Además, esta norma contará con la implicación del área de salud laboral para dar respuesta a las últimas tendencias en lo que a la evaluación de impactos en la salud se refiere, incluyendo la actuación con las comunidades locales y la consideración de los aspectos de salud en una fase temprana de los proyectos.

La norma fue consultada antes de su aprobación a varios agentes sociales de defensa de los derechos humanos, lucha contra la pobreza y protección de estándares laborales. La práctica totalidad de sus comentarios han sido incluidos.

Esta norma será de aplicación en todas las sociedades en las que Repsol tiene la responsabilidad de operación. En el caso de activos no operados se promoverá el cumplimiento de los criterios definidos en esta norma.

Adicionalmente durante 2011, el área de Upstream contrastó su normativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud (ESHIA) con la nueva norma corporativa mencionada. Este análisis ha permitido identificar las diferencias con la citada norma entre las que se encuentra la evaluación de aspectos sobre los derechos humanos. A lo largo de 2012 en el área de Upstream se continuará trabajando en la revisión formal de esta normativa, de otras normas también asociadas y en las actividades de implantación de todas ellas a fin de dar a conocer y promover los nuevos requisitos establecidos a nivel de compañía sobre los derechos humanos.

El proceso de relación e integración de expectativas

El procedimiento utilizado para promover el vínculo con las comunidades influenciadas por las operaciones de la compañía, se desprende de la política de relaciones con la comunidad que promueve, establece y desarrolla las directrices de las actuaciones en materia de relaciones con las comunidades influenciadas, directa o indirectamente, por los proyectos y actividades de la compañía. Esta política formaliza nuestro compromiso social con el respeto y el desarrollo sostenible de las comunidades, regiones y países donde operamos.

La relación con el entorno de nuestros complejos industriales

En el área de influencia de nuestros complejos industriales hay enclaves urbanos que cuentan con gran cantidad de población. Mantenemos un diálogo sistemático con las partes interesadas de estas comunidades y establecemos canales de comunicación formales e informales para favorecer la relación. Como norma general se realizan visitas programadas a los complejos industriales de la compañía en las que se informa sobre las actividades que se desarrollan en el complejo, y sobre nuestra cultura del trabajo orientada a la seguridad de las personas y a la prevención y minimización del impacto ambiental.

A continuación se muestran las comunidades impactadas así como las acciones de diálogo y de acuerdos establecidos con las mismas.

España

Complejo industrial	Comunidades impactadas	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
A Coruña	<ul style="list-style-type: none"> · A Coruña-250.000 habs · Arteixo- 28.000 habs · Meicende- 4.000 habs · Bens- 300 habs · Nostián- 100 habs · Arteixo- 28.000 habs 	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones periódicas con asociación de vecinos y con órganos del gobierno del Ayuntamiento de la Coruña y de la comunidad autónoma. 	<ul style="list-style-type: none"> · Dos convenios, uno con la orquesta sinfónica y otro con la Fundación Luis Seoane en la ciudad de A Coruña · Un convenio con el pueblo de Bens para la remodelación de su sede social.
Cartagena	<ul style="list-style-type: none"> · Cartagena- 218.200 hab · La Unión- 18.600 hab · Alumbres- 3.400 hab · 	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones semestrales con la asociación de vecinos de Alumbres, población directamente influenciada por nuestra actividad. · Reuniones con los 	<ul style="list-style-type: none"> · Convenio para la construcción de un campo de fútbol para la escuela deportiva del pueblo de Alumbres. · Convenio de prácticas formativas con las asociaciones de personas con capacidades

		representantes de las agrupaciones locales y con las asociaciones de personas con capacidades diferentes.	diferentes. · Acuerdo de colaboración con la Universidad Politécnica de Cartagena
Muskiz	<ul style="list-style-type: none"> · Abanto y Zierbena -10.000 habs · Muskiz – 7.300 habs · Zierbena – 1.300 habs 	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones periódicas con ayuntamientos y clubes y asociaciones del entorno. · Comisión de seguimiento de la actividad de Petronor · Visitas al centro industrial de Petronor. · Distribución trimestral de la publicación de la compañía a todos los vecinos. 	<ul style="list-style-type: none"> · Programa de becas de formación dirigido a los jóvenes de los municipios aledaños al complejo con objeto de favorecer su inclusión laboral. · Curso con compromiso de contratación de operador de planta. Finalizado el curso de nueve meses de duración se contrató a más del 50% El resto se contratará en 2012. · Colaboración con la escuela de formación profesional en los Cursos de Verano de F.P. de Muskiz.
Puertollano	<ul style="list-style-type: none"> · Puertollano- 52.000 habs 	<ul style="list-style-type: none"> · El Panel Público Asesor se ha reunido tres veces. · Dos visitas al centro industrial. · Tres charlas a la asociación de vecinos para tratar los temas que les preocupan. · 	<ul style="list-style-type: none"> · Convenio de colaboración con el Ayuntamiento para promocionar y fomentar las actividades ligadas a la cultura, la infancia, la juventud y el deporte. · Convenio de colaboración con la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad de Ciudad Real.
Tarragona	<ul style="list-style-type: none"> · Tarragona- 134.085 habs · Constantí- 6.592 habs · El Morrel-3.445 habs · La Pobla de Mafumet- 2.810 habs · Perafort- 1.230 habs · 	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones periódicas con asociaciones vecinales · Visitas al centro Industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> · Convenio con la asociación medioambiental La Sínia, para la conservación de los valores naturales del río Gaiá. · Convenio de colaboración con la Federación Mestral-COCEMFE Tarragona, la ADT y el Complejo Educativo de Tarragona para llevar a cabo el programa de sensibilización hacia las personas con capacidades diferentes.

Argentina

Complejo industrial	Comunidades impactadas	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Luján de Cuyo	<ul style="list-style-type: none"> · Mendoza- 1.741.610 hab · Luján de Cuyo- 124.418 hab 	<ul style="list-style-type: none"> · Visitas de vecinos y estudiantes. · Reuniones con referentes municipales y organizaciones de la sociedad civil. 	<ul style="list-style-type: none"> · Acuerdo para la realización de eventos culturales en escuelas y otras instituciones públicas de Luján de Cuyo. · Acuerdo con la Dirección de Recursos Naturales Renovables para la realización del Centro de Rescate, Rehabilitación y Conservación de Aves Silvestres.
La Plata	<ul style="list-style-type: none"> · Ensenada : 56729 hab · Berisso 88470 hab · La Plata 657320 hab · 	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones con los vecinos. · Reuniones con miembros del Concejo Deliberante de la Plata. · 	<ul style="list-style-type: none"> · Remodelación y construcción de instalaciones en la Plaza Almirante Guillermo Brown. · Construcción de un Centro Integral para la Educación Especial de adultos discapacitados. · Desarrollo de un programa de trabajo conjunto para la evaluación de los canales que rodean a la refinería y la determinación de pasivos ambientales. · Programas de desarrollo social y cultural.
Plaza Huinca	Plaza Huinca 11.500 habitantes	<ul style="list-style-type: none"> · Reuniones con vecinos. · Reuniones con representantes del gobierno local. 	<ul style="list-style-type: none"> · Acta acuerdo firmada para la creación de un Centro Cultural. · Colaboración con entidades educativas de la zona.

Portugal

Complejo industrial	Comunidades impactadas	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Sines	<ul style="list-style-type: none"> · Santiago do Cacém- 31.105 hab · Sines- 14.260 hab 	<ul style="list-style-type: none"> · Visitas de vecinos y estudiantes · 	<ul style="list-style-type: none"> · Programas de desarrollo social y cultural.

Perú

Complejo industrial	Comunidades impactadas	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
La Pampilla	Ventanilla – 277.685 hab	<ul style="list-style-type: none">· Programa de visitas· Estudio de percepción de la población y líderes de opinión· Reuniones con organizaciones, autoridades y público interesado	<ul style="list-style-type: none">· Programas de desarrollo social.

Consultar la Política de Relaciones con la Comunidad, todas las comunidades influenciadas por las actividades de Repsol por país y los principales mecanismos de diálogo y relación en comunidades.repsol.com

Comunidades indígenas

Repsol se compromete con el respeto y la observancia de los derechos de los pueblos indígenas, con el cumplimiento de sus valores y compromisos así como el cumplimiento de la legislación y los tratados y acuerdos internacionales existentes, como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporados o no a la legislación de los países en los que mantiene operaciones.

Durante 2011 continuamos trabajando en la implementación y el despliegue de nuestra normativa sobre comunidades indígenas aprobada en 2009 y de aplicación en proyectos nuevos, ampliaciones o desmantelamientos y, particularmente, hemos realizado campañas de sensibilización con empleados y contratistas sobre dicha normativa, y la hemos difundido también entre ciertas comunidades indígenas.

Relación con las comunidades indígenas influenciadas por las operaciones de Repsol durante 2011

País	Operación	Nº comunidades y población aprox.	Etnia	Diálogo y consultas	Acuerdos y convenios
Argentina	Loma la Lata (desarrollo)	Cuatro comunidades: Paynemil, Kaxipayiñ, Purrán y Cortes.	Mapuche	Comisión de diálogo integrada por personas de YPF para organizar actividades conjuntas con las comunidades mapuches Paynemil y Kaxipayiñ. Rondas de diálogo para conocer las necesidades más urgentes de las comunidades.	Acuerdos de colaboración con las comunidades Paynemil y Kaxipayiñ, para asistencia escolar, obra social de mayores, suministro de gas y de energía, mantenimiento de equipos de riego y atención médica integral.
Bolivia	Margarita (desarrollo)	Cinco comunidades con influencia directa y 32 con influencia indirecta. (2.000 hab.)	Guaraní	<ul style="list-style-type: none"> · Consulta con el objeto de validar la perforación de un pozo de agua en Campo Margarita · Consulta con el objeto de validar la instalación de tendido de líneas de recolección, evacuación y caminos de acceso. Líneas de Recolección de 20" y líneas de evacuación de 24". · Renovación e integración de las licencias ambientales Margarita-Huacaya. · Consulta con el objeto de validar la perforación Pozos de Agua W-5 y W-6 · Estudio de impacto ambiental correspondiente a la perforación, explotación y construcción de las líneas de recolección pozos MRG-8. · Consulta con el objeto de validar la instalación de líneas de recolección de los pozos MRG-5, MRG-6 y MRG-7. · Consulta con el objeto de aprobar la construcción de un surtidor de combustibles para el aprovisionamiento de los vehículos del proyecto de desarrollo y explotación Campo Margarita. 	<ul style="list-style-type: none"> · Ejecución y cumplimiento del convenio comunidades zona III Itika Guasu - Apoyo directo y focalizado en necesidades inmediatas en temas de salud, educación y desarrollo productivo de las comunidades del área de influencia directa. · Acuerdos de amistad y cooperación 2011-2012, en apoyo a la priorización de necesidades identificadas por autoridades del municipio, como de la comunidad de Ancahuasu vecina a las actividades del pozo Huacaya X1. · Acuerdos de amistad y cooperación 2011-2012, consensado en acuerdo a las necesidades principales de la comunidad de Palos Blancos e Iguirati (zona de influencia indirecta), para ejecutar proyectos en beneficio de la salud, educación, capacitación de hombres y mujeres de la provincia en talleres principalmente para la prevención y sensibilización de la violencia familiar, violencia sexual, embarazo en la adolescencia y consumo excesivo del alcohol.
	Paloma – Surubí (desarrollo)	10 comunidades	Aymara y Quechua	<ul style="list-style-type: none"> · Se comunicó a la comunidad la intención de venta del activo y se mantuvieron las buenas relaciones. · A la fecha no se ha transferido el activo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Durante el año 2011 se ejecutó el acuerdo interinstitucional firmado con el municipio de Entre Ríos en Cochabamba y la federación sindical agropecuaria Mamoré- Bulu Bulu para la ejecución de

					una serie de obras y actividades que contarán con el aporte de la compañía y una contraparte municipal
	Itatiqui	Cinco comunidades	Guaraní	· Plan de abandono y cierre de pozo Itatiqui-X1	· Acuerdo y acta de cierre de conformidad con la comunidad por la actividad de control de erosión y reforestación de la planchada y camino de acceso al pozo Itatiqui-X1
	Ampliación capacidad del ducto en área operada por Petrobras	45 comunidades.	Wenhayeeek	· Consulta con el objeto de incrementar la capacidad de líneas de transferencia gasoducto/oleoducto loop de 28 "	· Convenio de amistad y cooperación con el pueblo indígena Weenhayeeek para garantizar la ejecución del plan de desarrollo para el área Caipipendi y apoyar la implementación del plan de desarrollo indígena (PDI) elaborado por la comunidad La Costa y vigente en cada momento de acuerdo a sus usos y costumbres
	Ampliación capacidad del ducto en área operada por Petrobras	Una comunidad.	Guaraní	· Consulta con el objeto de incrementar la capacidad de líneas de transferencia gasoducto/oleoducto loop de 28 "	· Convenio de amistad y cooperación con la comunidad indígena Guaraní La Costa- San Antonio para garantizar la ejecución del plan de desarrollo para el área Caipipendi y apoyar la implementación del plan de desarrollo indígena (PDI) elaborado por la comunidad La Costa y vigente en cada momento de acuerdo a sus usos y costumbres.
Ecuador	Bloque 16 (producción)	· Cinco comunidades con influencia directa: Dikaro, Yarentaro, Timpoka, Guiyero y Peneno, Timpoca, Comunidades Waoran.(400 hab) · Dos con impactos por actividad logística: Pompeya e Indillama (850 hab.), de etnia Kichwa .	Waorani y Kichwa	· Consulta y participación de los nativos en la elaboración del Estudio de Impacto Ambiental: Reevaluación del Estudio de Impacto Ambiental Expost para la fase de desarrollo y producción del Bloque 16, Campos Tivacuno y Unificado Bogi-Capirón, Estaciones Pompeya y Shushufindi, para la perforación de 24 pozos de desarrollo. · Definición con la comunidad del plan operativo anual 2011 cuyo objetivo es operacionalizar la cooperación en los lineamientos definidos en el Acuerdo de Amistad, Respeto y Apoyo Mutuo, en las áreas de salud, educación, desarrollo comunitario y otros programas planteados	· Acuerdo para comunicar el seguimiento del plan anual operativo acordado conjuntamente. · Acuerdo con la Nacionalidad Waorani de Ecuador (NAWE) sobre la contratación de técnicos para la evaluación de la aplicación y vigencia del acuerdo de "Amistad, respeto y apoyo mutuo 1993-2013"

				<p>por las comunidades y sus representantes directamente y a través del Consejo de Gobierno de la Nacionalidad Waorani de Ecuador (NAWE). Este plan operativo anual se consensua y suscribe anualmente y se comunica a las autoridades de aplicación para su seguimiento. Adicional a este plan con la NAWE, también se suscriben acuerdos y convenios puntuales con las comunidades intra bloque, como compensaciones por nuevos proyectos o ampliación de plataformas, obras civiles y otras que requieren un proceso de negociación y acuerdos para su ejecución.</p> <p>. Talleres trimestrales de seguimiento de la ejecución presupuestaria del Plan Operativo Anual suscrito con la Nacionalidad Waorani de Ecuador (NAWE). Se revisa las acciones detalladas en el Plan y su presupuesto y se hacen observaciones que permitan mejorar su ejecución, aceptar o no cambios en algunos ítems del presupuesto, sin alterar los lineamientos generales comprometidos en el acuerdo inicial. Igualmente se hacen reuniones de seguimiento sobre el cumplimiento de los compromisos constantes en los acuerdos y convenios de compensación con las comunidades intrabloque.</p>	
Perú	Bloque 39 (exploración)	12 comunidades (2.190 hab.)	Arabela y Quechua	<ul style="list-style-type: none"> · Talleres participativos para contratación de mano de obra local para la ampliación de 454 km de sísmica. · Talleres participativos para la conformación de monitoreo comunitario, talleres formativos para los participantes en estos monitores para la ampliación de 454 km de zona de exploración sísmica 	

				<p>2D.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Dos talleres informativos y una audiencia pública durante la elaboración del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y aprobación del plan de participación ciudadana para la sísmica 3D y perforación de 21 pozos. · Apertura de buzones de sugerencias durante la elaboración EIA para sísmica 3D y perforación de 21 pozos. 	
	Bloque 57 (exploración y desarrollo)	21 comunidades (10.570 hab.)	Asháninka, Kakinte, Machiguenga y Yíne	<ul style="list-style-type: none"> · El programa de comunicación y consulta está compuesto por reuniones informativas, visitas y reuniones internas. En total, se han realizado más de 100 reuniones y visitas para el proyecto de Exploración a las 16 comunidades de influencia directa y cinco de influencia indirecta. Para el proyecto de desarrollo, han sido más de 25 reuniones y visitas para las tres comunidades de influencia directa y dos de influencia indirecta. · Se realizaron tres talleres participativos en Nuevo Mundo, Camisea y Shivankoreni y dos audiencias públicas, una en Nuevo Mundo y la otra en Camisea. 	<ul style="list-style-type: none"> · 10 acuerdos de colaboración se renovaron con las comunidades y federaciones indígenas y los ejecutores del contrato de administración de las reservas comunales Machiguenga y Ashaninka. · Existen vigentes otros 13 convenios de larga duración por espacio mayor a un año. Durante todo el año 2011 estos acuerdos se ejecutaron en los términos y condiciones acordadas con las comunidades. · Acuerdos de compensación con las comunidades de Nuevo Mundo, Porotobango, Poyeni, Camisea, Shivankoreni.
	Bloque 109 (exploración)	24 comunidades (3.100 hab.)	Awajún	<ul style="list-style-type: none"> · Se han desarrollado talleres informativos y procesos de consulta. · Talleres participativos para contratación de mano de obra local. 	<ul style="list-style-type: none"> · Se han cerrado los primeros acuerdos para la realización de actividades de geología.
Venezuela	Quiriquire (desarrollo)	Una con influencia indirecta (500 hab.)	Warao	Relación establecida a través de la Dirección de Salud Indígena. Se procedió al seguimiento de los programas de inversión social que se determinaron en 2010.	

El equipo de relacionadores comunitarios

Nuestros equipos de relaciones comunitarias se encargan de iniciar, conducir y mantener las relaciones con las comunidades donde se va a desarrollar la actividad y de crear condiciones y relaciones adecuadas con las comunidades para que conozcan las características de los proyectos, los impactos potenciales y las medidas de prevención y mitigación que se van a poner en marcha, y para que las comunidades puedan hacer llegar a la compañía información que complementa adecuadamente el conocimiento de dichos impactos. Adicionalmente se encargan de alinear los intereses de las comunidades con los principios de inversión social para generar proyectos compatibles.

Para lograrlo, llevamos adelante procesos de diálogo, difusión, consulta y negociación

Las personas que conforman el equipo de relacionadores comunitarios son nuestra cara visible frente a las comunidades. Son los responsables de llevar las relaciones con las comunidades indígenas en un entorno amigable y de buena fe. Colaboran en el análisis de las necesidades de las comunidades y sirven de nexo entre la compañía y las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos, buscando un entendimiento beneficioso para ambas partes.

El número de personas que desempeñan esta labor en cada país donde tenemos operaciones en áreas habitadas por comunidades indígenas son las siguientes:

Número de personas dedicadas al relacionamiento comunitario con comunidades indígenas			
	Plantilla Repsol	Externos	Total
Argentina	3	0	3
Bolivia	4	2	6
Colombia	1	1	2
Ecuador	7	0	7
Perú	25	3	28
Venezuela	2	3	5
Total	42	9	51

El número de personas dedicadas a esta labor viene determinado por el número de bloques que operamos en el país, por el número de comunidades indígenas existentes en cada bloque, por el número de comunidades que pueden verse afectadas por la actividad aunque estén ubicadas fuera de los bloques, y por el área que se debe cubrir para responder a todas las comunidades. Debido a estos factores, Perú es el país que cuenta con un mayor número de relacionadores comunitarios.


Estudios del grado de inserción social

Nos hemos comprometido a encargar estudios a empresas independientes para que evalúen si cumplimos adecuadamente nuestra normativa de relación con comunidades indígenas en los países en los que tenemos operaciones en áreas habitadas por comunidades indígenas.

El año pasado se realizó el primer estudio en las operaciones de Perú y Bolivia y en noviembre de 2011 se hizo público en la web de la compañía el "Plan de Acción" correspondiente con compromisos encaminados a alinearnos con nuestra nueva Política de Relaciones con Comunidades Indígenas. Las medidas correctoras de este Plan son, entre otras, la modificación de la estructura del área de relaciones comunitarias, el desarrollo y ejecución de un plan de relación con comunidades, federaciones y asociaciones indígenas, así como la realización de talleres de formación sobre la gestión social en las operaciones.

Consultar el Plan de Acción para la aplicación de la Política de Relaciones con Comunidades indígenas de Repsol en Perú y Bolivia en comunidades.repsol.com

En 2011 hemos llevado a cabo un segundo estudio en Ecuador cuya metodología, desarrollo y resultados han sido los siguientes:

Metodología	Desarrollo	Resultados
<p>Realización del estudio por tercero independiente</p> <p>Revisión de documentación corporativa y local, de Repsol.</p> <p>Análisis de controversias y denuncias contra Repsol en relación a las operaciones.</p> <p>Identificación de las partes interesadas a nivel corporativo, nacional y local.</p> <p>Preparación de entrevistas.</p> <p>Participación de dos expertos de la sociedad civil con comentarios y recomendaciones en todas las fases del proyecto.</p>	<p>Una operación analizada. El Bloque 16 de Ecuador.</p> <p>Más de 45 entrevistas a partes interesadas: Comunidades locales. Comunidades indígenas. Federaciones indigenistas. Administraciones públicas. Organismos internacionales. ONG.</p> <p>Talleres con empleados locales de Repsol</p> <p>Entrevistas con empleados locales de Repsol.</p> <p>Entrevistas con contratistas de Repsol en las operaciones.</p> <p>Entrevistas con socios de Repsol en las operaciones.</p>	<p>Informe final con siete recomendaciones de carácter general y 32 categorizadas por parte interesada para Repsol (noviembre 2011).</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Plan de acción a llevar a cabo por Repsol (En desarrollo durante 2012).</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Aprobación del plan de acción (año 2012).</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Publicación del plan de acción (repsol.com).</p>

Consultar la *Política de Relación con Comunidades Indígenas*, la *Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas* en comunidades.repsol.com

¿Qué controversias han surgido?

En Colombia:

- Durante 2010, la Agencia Nacional de Hidrocarburos de Colombia (ANH) realizó el proceso de licitación de bloques denominado Open Round Colombia 2010, en el que fue adjudicado, al consorcio Empresa Colombiana de Petróleo (Ecopetrol) – YPF - Repsol un bloque de exploración y producción denominado Cayos 1 y un Technical Evaluation Area (TEA) denominado Cayos 5.

El 16 de febrero de 2011, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (CORALINA) presentó una acción popular en contra de la ANH dirigida a la exclusión de la reserva de biosfera “Seaflower” y del área marina protegida de la exploración y explotación de hidrocarburos.

Debido a esta situación, el 17 de febrero la ANH expidió un comunicado indicando que se suspendería temporalmente la suscripción de contratos para exploración y producción de hidrocarburos, en las dos áreas adjudicadas en los alrededores del archipiélago, como resultado de la "Ronda Colombia 2010", de común acuerdo con las empresas adjudicatarias, decisión que se concretó en las resoluciones 167 y 168 del 16 de marzo de 2011.

Teniendo en cuenta lo anterior Repsol manifestó que respetará lo dispuesto por las autoridades ambientales y judiciales competentes. Esta situación finalizó el día 1 de octubre con el anuncio del presidente del gobierno Colombiano que no se producirían actividades de exploración y explotación en esta área.

En Perú:

- El Ministerio de Energía y Minas (MEM) de Perú el 15 de mayo 2011 a través de la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos (DGAAE), aprobó el estudio de impacto ambiental (EIA) para la prospección sísmica 2D-3D y perforación de 22 pozos exploratorios en el Lote 57, que se encuentra entre las provincias de Satipo (Junín), Atalaya (Ucayali) y La Convención (Cusco).

Para llevar a cabo esta aprobación, el MEM exige la realización de un programa de participación ciudadana compuesto de, al menos, tres talleres informativos y una audiencia pública. Repsol, siguiendo la legislación vigente y en línea con el espíritu del Convenio 169 de la OIT y de su normativa corporativa, realizó talleres y audiencias públicas con las 16 comunidades de influencia directa del proyecto y organizaciones que las representan, entre las que se encuentra la Organización del Desarrollo del Pueblo Kakinte (ODPK), además de otras reuniones comunales entre marzo 2009 y setiembre 2010. Durante la realización de los talleres y audiencias, Repsol escuchó las inquietudes de los pobladores incorporándolas al EIA que finalmente fue aprobado por la autoridad del Gobierno Central como legalmente corresponde en este caso a la DGAAE.

Tras esta aprobación, el pasado 13 de junio de 2011 la ODPK remitió una carta al MEM y a Repsol, en la que se comunicaba que la población, autoridades y organización Kakinte, observaron y desaprobaron el proyecto de prospección sísmica. En esta misma carta también se mencionaba que el pasado 18 de julio del 2010, la comunidad de Tsoroja había realizado una reunión en la que el pueblo Kakinte había desaprobado el EIA del proyecto de Repsol.

El 11 de agosto de 2011, y a solicitud de la comunidad de Tsoroja, se realizó una reunión en dicha comunidad con la presencia de la población y de la Directora de la DGAAE y representantes de la empresa para explicar el proceso de aprobación de los EIA's y los mecanismos establecidos en la legislación para asegurar que se toma en cuenta la opinión de las comunidades manifestadas en los talleres y audiencias Públicas.

El 15 agosto de 2011, la ODPK emite un comunicado donde unilateralmente suspende cualquier diálogo o gestión con la empresa. Repsol, respetuoso con la decisión tomada por ODPK, se mantuvo expectante para reiniciar el diálogo con la organización, cosa que ocurrió en octubre de 2011. A partir de esa fecha, Repsol y ODPK han restablecido el diálogo y la colaboración mutua.

En noviembre de 2011, se firmó un acta en la que la comunidad de Tsoroja daba el permiso a Repsol para que iniciara los trabajos de campamento y acondicionamiento de la plataforma para la perforación del pozo Mapi LX, ya que éste se encuentra ubicado en el territorio de la comunidad.

Nuestra inversión en la comunidad

Pretendemos gestionar nuestros proyectos de inversión social con la misma profesionalidad que cualquiera de nuestras actividades. El objetivo es satisfacer las necesidades expresadas por la comunidad y promover operaciones sostenibles.

Estos proyectos de inversión social son de muy diversos tipos desde formación y creación de capacidad, incluida la formación técnica en relación con la industria del petróleo, desarrollo de infraestructuras, tales como inversiones en la atención comunitaria de salud, agua y saneamiento. Estos proyectos son apoyados en algunos casos a través de ONG internacionales.

En 2011, el gasto en inversión social de la compañía y sus Fundaciones ascendió a 34,50 millones de euros, de los cuales 29,35 millones se gastaron de forma voluntaria y 5,14 millones sobre una base contractual. Las mayores inversiones sociales en el año 2011 fuera de España se realizaron en Argentina, Bolivia, Ecuador y Perú.

Inversión social voluntaria⁹⁵			
Millones de euros	2009	2010	2011
Inversión social	30,25	29,93	29,35

Al igual que años anteriores hemos utilizado la metodología del *London Benchmarking Group* (LBG) para el reporte de la inversión social, lo que permite obtener una visión de conjunto y comparar los resultados con los de otras compañías que siguen esta metodología. La metodología LBG orienta el modo de informar acerca de nuestras contribuciones a la comunidad, bien sea en metálico, en tiempo de nuestros empleados, en especie o en costes de gestión.

En la tabla “tipo de contribución” se desglosa el importe que hemos destinado en 2011 a cada tipo de contribución:

Tipo de contribución	
Miles de euros	Año 2011
Contribución en metálico	23.596
Contribución en tiempo de empleados	3.019
Contribución en especie	495
Costes de gestión	2.246
Total	29.357

La aportación a la comunidad por tipo de proyecto se desglosa en la tabla “inversión social por tipo de proyecto”:

Inversión social por proyecto			
Miles de Euros	2009	2010	2011
Educación y formación	9.624	10.430	7.988
Desarrollo comunitario	7.202	6.337	7.017
Integración social	4.963	3.898	6.329

⁹⁵ En el año 2011 se han estimado los costes de gestión, en tiempo y en especie en base a los datos reportados y verificados de 2010, lo que supone un 19,6% del total de la inversión social.

Salud	2.231	2.144	2.470
Medio ambiente	2.743	2.050	2.117
Arte y cultura	3.186	3.637	2.118
Ayuda humanitaria	299	530	464
Cuotas y asociaciones	N.d.	965	853
Total	30.248	29.993	29.357

Los proyectos sociales en 2011 demandaron a la compañía un incremento de la inversión social en Bolivia y en Venezuela.

Distribución de la inversión social por país			
Miles de Euros	2009	2010	2011
España	10.233	12.319	14.114
Argentina	13.444	6.254	4.486
Argelia	37	458	235
Bolivia	506	1.164	1.366
Brasil	307	738	677
Canadá	119	163	121
Colombia	72	275	223
Ecuador	843	1.576	1.495
Libia	1.516	671	636
México	63	34	12
Perú	1.362	4.830	4.503
Portugal	388	390	222
Trinidad y Tobago	96	411	388
Venezuela	405	131	296
Otros	857	577	581
Total	30.248	29.993	29.357

Las variaciones más significativas de la inversión social han sido debidas a:

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Repsol, compañía adherida al Pacto Mundial de la ONU, impulsa y promueve la difusión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En 2011, aproximadamente el 37% de los proyectos de inversión social que impulsamos tuvieron relación directa con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Proyectos de inversión social por su contribución a los ODM (miles de euros)	
Objetivo del Milenio	2011
Erradicar la pobreza extrema y el hambre	1.662
Lograr la enseñanza primaria universal	1.993
Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer	1.278
Reducir la mortalidad infantil	820
Mejorar la salud materna	26
Combatir el VIH/ SIDA, el paludismo y otras enfermedades	45
Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente	139
Fomentar una asociación mundial para el desarrollo	2.472
Total	8.435

Contribuciones obligatorias

Las contribuciones obligatorias son las que hacemos como consecuencia de exigencias legales, reglamentarias o contractuales. Durante 2011, este tipo de contribución se ha realizado en ocho países: Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Libia, México, Perú y Venezuela.

Inversión social por tipo de contribución			
En euros	Contribución voluntaria	Contribución obligatoria	Total
España	14.114		14.114
Argentina	4.486		4.486
Argelia	235		235
Bolivia	1.366		1.366
Brasil	677	1.584	2.261
Canadá	121		121
Colombia	223	91	314
Ecuador	1.495	130	1.625
Libia	636		636
México	12	106	118
Perú	4.503	1.116	5.620
Portugal	222		222
Trinidad Y Tobago	388		388
Venezuela	296	2.116	2.411
Otros	581		581
	29.357	5.144	34.501

Fundación Repsol en 2011

Fundación Repsol ha mantenido y reforzado su compromiso con la mejora de la sociedad y para ello ha trabajado en programas basados en la integración social, el desarrollo comunitario, la sostenibilidad y la difusión del arte, la ciencia y la cultura.

Innovación y eficiencia energética

Con objeto de estar presente en aquellas áreas en las que puede realizar mayor aportación, como la energía, el medio ambiente y la sostenibilidad, ha creado el Fondo de Emprendedores Fundación Repsol, una iniciativa pionera en España para promover proyectos empresariales en eficiencia energética que aporten soluciones en materia de ahorro y uso responsable de la energía. Esta iniciativa, integrada en su compromiso de mejora de la sostenibilidad de los modelos energéticos actuales, nace con el objetivo de atraer talento, promover la innovación y el desarrollo empresarial, generar actividad económica y crear empleo. La Fundación destinará al Fondo de Emprendedores una dotación económica de hasta 1,5 millones de euros anuales habiendo ascendido a 670 mil euros la dotación en 2011. Los proyectos seleccionados, hasta un máximo de cinco en cada convocatoria, recibirán asesoramiento técnico, comercial, legal y financiero y un apoyo económico durante el periodo necesario para su desarrollo. También se facilitará el acceso al mercado y los contactos empresariales necesarios para impulsar el paso a la etapa comercial de los proyectos consolidados.

El Observatorio de Energía sigue avanzando en sus estudios y publicaciones en materia de ahorro y eficiencia energética. Se actualizaron el Índice de Eficiencia Energética y el de Intensidad de Emisiones Gases de Efecto Invernadero (GEI). El primero mide la eficiencia energética global y su desglose por sectores económicos en España y el segundo la

evolución de la intensidad de GEI de la actividad económica.

Promover una ciudadanía responsable es el objetivo de ciudadanoR, un proyecto dirigido especialmente a jóvenes y niños que fomenta una cultura de participación, respeto y solidaridad, así como la necesidad de un uso responsable de la energía, del respeto al medio ambiente y de la importancia de la eficiencia energética para la sostenibilidad. En 2011, la caravana del ciudadanoR, un espacio dotado de recursos interactivos y diferentes zonas de talleres y juegos ha estado en Barcelona, Valladolid y Madrid (España), y en Lisboa, Sines y Oporto (Portugal). En total ha recibido más de 22.000 visitas, de las cuales más de 10.500 fueron escolares.

En el marco del Año Europeo del Voluntariado, la Fundación puso en marcha el Plan de Voluntariado para atender las inquietudes sociales de los empleados del Grupo y su entorno y, al mismo tiempo, contribuir a la construcción de un futuro mejor para la sociedad. El plan, impulsado desde la alta dirección, se concibe por y para los voluntarios y abarca un amplio abanico de acciones, especialmente en el área social, con iniciativas dirigidas a la formación de jóvenes y programas que cubren actividades de ayuda a los colectivos más desfavorecidos: promoción de valores, colaboración intergeneracional, acciones deportivas, de rehabilitación de espacios medioambientales, y otras actividades como voluntariado online. El plan cuenta ya con seis programas en desarrollo que engloban el trabajo de más de 800 voluntariosR a escala nacional y una amplia red de colaboradores que ayudan al despliegue eficaz de dichas actividades.

Formación de los jóvenes

En el área de educación y formación y, con el compromiso de atender las nuevas demandas formativas y educativas, se ha articulado un programa de becas en colaboración con las refinerías de Petronor, A Coruña y Tarragona para fomentar los estudios de Formación Profesional entre los jóvenes del entorno. En la última edición se han beneficiado de las ayudas más de 65 jóvenes. Asimismo, con el propósito de completar la acción formativa de posgrado y de contribuir a la investigación, se colabora con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de Madrid y la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Madrid a través de las Cátedras Repsol. Por otro lado, con la Universidad Rovira y Virgili, se promueven becas para facilitar el acceso y permanencia en los estudios universitarios a alumnos de secundaria que tienen dificultades para acceder a este tipo de estudios. También se ha puesto en marcha la Cátedra Repsol de Competitividad y Desarrollo Regional de la Universidad de Lleida.

En este ámbito, generar y difundir el conocimiento científico es otro de los objetivos de la Fundación. Se firmó un convenio de colaboración con la Fundación Educativa Universidad de Padres, representada por el filósofo y escritor José Antonio Marina, para desarrollar un proyecto que contribuya a despertar entre los jóvenes el interés por la ciencia y la tecnología. En el marco del acuerdo que la Fundación Repsol mantiene con la Biblioteca Nacional de España se patrocinaron una serie de actividades educativas y culturales para acercar la ciencia al público de todas las edades y estimular el gusto por el saber científico y se ha promovido e impulsado la formación de especialistas sudamericanos en la conservación de su patrimonio cultural y bibliográfico.

La integración de las personas con discapacidad

Es una de las tareas en las que la Fundación está cada vez más implicada y, a través de iniciativas culturales, deportivas y educativas se ha trabajado para lograr un modelo social que permita la igualdad de oportunidades y facilite la inserción laboral y social de este colectivo. Así, en colaboración con la Fundación ONCE, se continuó con el programa “Tu formación no tiene límites. Desarrolla tu futuro” y se ha desarrollado en seis universidades de España el programa “Campus inclusivos de verano. Campus sin límites”, en el que han participado un total de cincuenta alumnos con distintos tipos de discapacidad.

En este marco del compromiso con este colectivo, se inscribe Recapacita, un proyecto para

sensibilizar a la sociedad de las dificultades y barreras que las personas con discapacidad se encuentran en su vida diaria. La carpa de Recapacita ha recorrido ocho ciudades españolas (Puertollano, Tarragona, Santander, A Coruña, Arteixo, Bilbao, Murcia y Madrid) con un balance final de 17.000 visitantes.

Como reconocimiento a su labor en la integración de las personas con discapacidad Fundación Repsol fue galardonada en 2011 con los premios Prodis y Discapnet.

En investigación y estudios sociales, la Fundación ha realizado el estudio *Aspectos sociales a la movilidad sostenible*, que muestra una radiografía de los hábitos y comportamientos de la sociedad española relativos a la movilidad y de los impactos que producen los actuales modelos de comportamiento. En el Observatorio Social de la Energía se ha actualizado el *Indicador Social Repsol de Eficiencia Energética*, que analiza los hábitos, creencias, conocimientos y aptitudes de la sociedad española ante el consumo de energía e identifica mecanismos y herramientas para potenciar la eficiencia energética.

Desarrollo comunitario

En los países en los que la compañía está presente, la Fundación lleva a cabo programas que promueven el desarrollo comunitario y la mejora de la calidad de vida, actuando con proyectos específicos y adecuados a las necesidades de cada zona. Así, en Perú se está desarrollando un programa dirigido a jóvenes con escasos recursos de Pachacútec y Arequipa, haciendo posible su acceso al sistema educativo y favoreciendo su posterior inserción laboral.

También en Perú se colaboró en la construcción de la Escuela Luisa Astrain, en la que se matricularon 375 alumnos durante el primer año de actividades académicas. Con esta iniciativa, la localidad de Pachacútec podrá generar oportunidades a 1.000 escolares desde su infancia, permitiendo a los niños en situación de extrema pobreza el acceso a una educación de calidad.

En Colombia, la Fundación ha contribuido a la construcción y equipamiento del Centro Integral de Desarrollo Infantil (CIDI) en Cartagena de Indias para dar respuesta a la problemática sanitaria identificada en la zona y reducir la mortalidad infantil ofreciendo atención médica a bebés.

En Bolivia, entre los proyectos de salud, destaca la consolidación y ampliación de la infraestructura del Hospital San José Obrero de Portachuelo, en Santa Cruz de la Sierra, un municipio con una situación sanitaria muy frágil y con indicadores críticos de mortalidad materna e infantil en menores de cinco años. Con ello se cubrirán las necesidades sanitarias de la población que sobrepasan la actual capacidad de atención del hospital.

La difusión de la cultura es un factor más que ayuda al desarrollo y progreso de la sociedad. A través de diversas iniciativas y en colaboración con otras instituciones, la Fundación acerca la literatura, la música, el teatro y el arte a los ciudadanos.

Estos programas y otras iniciativas son una muestra de la responsabilidad de Fundación Repsol y de su contribución con la mejora de la sociedad y el bienestar de las personas.

Fundación Repsol Ecuador

Esta Fundación en junio de 2011 participó en el segundo procedimiento de la Convocatoria Abierta y Permanente (CAP) de la Asociación Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) dentro de la línea de cooperación empresarial.

Esta línea de actuación tiene por objeto la financiación de iniciativas de desarrollo basadas en la cooperación con el sector empresarial. Todo ello teniendo como horizonte estratégico el incremento del impacto de los recursos y actuaciones del sector privado empresarial mediante la promoción de acciones conjuntas entre actores de desarrollo y la alineación con áreas prioritarias definidas en el Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012.

Derivada de la resolución de esta CAP, Fundación Repsol Ecuador aportará fondos a un proyecto en Ecuador que será gestionado por un tercero: el Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo (SNV).

El proyecto contará con una co-financiación de la AECID de 149.932 euros y de la Fundación Repsol del Ecuador de 178.676 euros. El valor total de los fondos del proyecto que asciende a 328.608 euros y será entregado a SNV.

SNV es una organización sin fines de lucro establecida legalmente en Ecuador desde el 22 de abril de 1991, presente en 33 países, en tres continentes y a través de profesionales locales e internacionales, realiza acciones de asistencia técnica y capacitación con el propósito de apoyar en el desarrollo de capacidades de organizaciones, teniendo como misión principal: "Contribuir a la lucha contra la pobreza y al mejoramiento de la gobernabilidad". En América Latina, SNV cuenta con un equipo de más de 200 profesionales en siete países.

Descripción y beneficiarios del proyecto

Los beneficiarios del proyecto son en su mayoría colonos y, en menor proporción, poblaciones indígenas representadas en su mayoría por la etnia Kichwa de la Amazonía (Naporunas). De estos grupos, se estima que aproximadamente el 15% está organizado alrededor de temas productivos o empresariales, y que la comercialización asociativa de sus productos, representa menos del 10%, siendo dependientes de las cadenas de intermediación.

El proyecto incidirá en la mejora del tejido económico y de una mayor redistribución de las ganancias dentro del mismo. Una de estas organizaciones de base de mayor relevancia está constituida por la empresa Asociativa Rural Aroma Amazónico, que representa a 15 organizaciones de Sucumbíos y Orellana, con alrededor de 900 socios jurídicos y más de 1500 socios comerciales. El proyecto apuntará a consolidar este tipo de redes económicas y sociales

El proyecto contará con la intervención de instituciones o programas de acción nacional como el Programa Nacional de Negocios Rurales Inclusivos (PRONERI), el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), y a nivel local a través de las Direcciones Municipales de Desarrollo Sostenible (DMDS) de los Municipios.

Resultados esperados del proyecto:

. Desarrollo participativo de negocios inclusivos: se capacitará y acompañará a 50 representantes del sector público y privado en la formulación de los Negocios Inclusivos, financiando una parte de la implementación de los mejores cinco. Se implementará un sistema de información para monitorear y evaluar el impacto al cual tendrán acceso los actores clave del negocio. Se espera dejar implementados cinco negocios inclusivos beneficiando a 1.000 familias.

. Desarrollo de productos y servicios: se diseñarán herramientas de apoyo como programas de desarrollo de proveedores y fomento de la asociatividad, un mecanismo de resolución de conflictos entre empresas y proveedores, un estándar mínimo de los negocios inclusivos, los programas de fidelización de proveedores y la medición de impactos. También se involucrará a

actores de la cadena de valor para que desarrollen, adapten y validen sus productos y servicios (tecnologías, variedades mejoradas) y se seguirá apoyando en el territorio al programa nacional de negocios rurales inclusivos del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca a nivel de agro negocios; al servicio de Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), para los programas de cualificación de la experiencia laboral.

. Acceso servicios financieros: en este componente se promoverá entre los diferentes proveedores de servicios financieros la oportunidad de invertir en los Negocios Inclusivos con organizaciones de pequeños productores, empresas asociativas o PYMES, con los cuales se llevará a cabo un proceso de fortalecimiento de su cultura financiera y de sus estructuras financieras;

. Desarrollo y articulación de redes públicos-privadas: se promoverá desde las Direcciones de Desarrollo Sostenible (DMDS) de los municipios de Lago Agrio en Sucumbíos y Puerto Francisco de Orellana en Orellana, la conformación de una red de apoyo a los negocios inclusivos, como un espacio de articulación público privada, en donde se difundirán y compartirán los resultados.

Más información sobre los proyectos de inversión social de Repsol por país en comunidades.repsol.com

Más información sobre la Fundación Repsol y todos sus programas en fundacionrepsol.com

Los socios, proveedores y contratistas

Participamos en 281 bloques de petróleo y/o gas en 21 países, en los que no ejercemos control de la operación y utilizamos nuestra capacidad de influencia para comunicar a nuestros socios nuestros estándares éticos, ambientales y de derechos humanos.

Durante 2011 hemos contado con la colaboración de 27.758 proveedores y contratistas, procedentes de 85 países. Velamos por la integridad de estas relaciones con más de 3.700 procesos de calificación y 821 auditorías. El 88,95% de nuestras compras y contrataciones de 2011 fueron locales

La relación con nuestros socios

Una parte importante de las actividades que desarrollamos se llevan a cabo con socios. Estas relaciones se formalizan a través de los acuerdos de operación conjunta o *Joint Operating Agreement* (JOA), en los que se definen las responsabilidades que tendrán todos los participantes y, en particular, las del socio operador.

A 31 de diciembre de 2011 participábamos, sin ejercer control de operación, en 281 bloques ubicados en 21 países; tres más que el año anterior, debido a la nueva participación en un bloque no operado en España y a nuestra entrada en Irlanda y Rusia. De esos bloques, 184 están dedicados a actividades de exploración, 85 se encuentran en desarrollo y los 12 restantes son contratos de servicios.

Conscientes de la importancia de que nuestros socios implementen en las operaciones unos estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros -en las actividades en las que Repsol no es el socio operador-, utilizamos nuestra capacidad de influencia para que se implementen nuestra normativa y sistemas de gestión, o se sigan principios y sistemas equivalentes a los nuestros.

La comunicación a los socios de nuestros requerimientos en materia de responsabilidad corporativa se realiza principalmente a través de los comités técnicos. Estas sesiones permiten compartir experiencias, analizar los impactos del proyecto y planificar las medidas de mitigación y remediación.

Durante 2011 avanzamos en los compromisos adquiridos en el Plan de Sostenibilidad 2012, tras completar la revisión de JOAs en los que ya se han incluido aspectos relacionados con comportamiento ético, lucha contra la corrupción, seguridad y medio ambiente. Durante 2012 continuaremos trabajando para que los nuevos acuerdos que se firmen o renueven incorporen cláusulas explícitas relacionadas con los derechos humanos.

Adquisición de nuevos activos

Antes de tomar la decisión de participar en un nuevo bloque exploratorio o en desarrollo, se evalúan los riesgos existentes y potenciales. En estas evaluaciones prestamos especial atención a aquellos riesgos relacionados con corrupción o pagos insuficientemente justificados, existencia de pasivos ambientales, integridad de las instalaciones existentes o presencia de comunidades en el área de influencia.

Este proceso de debida diligencia está regulado en nuestra normativa e involucra la participación de diferentes áreas de la compañía en el proceso de evaluación previa. Dicha evaluación adquiere especial importancia en áreas social o medioambientalmente sensibles, como aquellas con presencia de comunidades indígenas, gran biodiversidad o situaciones excepcionales de seguridad.

La Dirección de Auditoría y Control colabora, a solicitud de las Unidades de Negocio y los Servicios Jurídicos, en las auditorías previas a la adquisición de activos, que incorporan -como parte del programa de trabajo- la revisión exhaustiva de los procesos de negociación y firma de los contratos, prestando especial atención a posibles riesgos de corrupción o incumplimiento de los principios descritos en la *Foreign Corrupt Practices Act* de Estados Unidos.

Controles en las asociaciones que no operamos

Durante 2011 la D. de Auditoría y Control ha realizado 40 trabajos en relación a activos no operados y contratos, de acuerdo con el plan desplegado en 2010 encaminado a auditar la práctica totalidad de los activos no operados por la compañía. Este incremento, con respecto al año anterior, se debe a un aumento de la inversión en actividades no operadas y a los últimos éxitos exploratorios.

Al auditar un activo no operado llevamos a cabo un análisis de la operación, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de cada asociación. El alcance incluye, entre otras cuestiones, la verificación del cumplimiento de los contratos por parte del operador y otros socios, la revisión de transacciones y reparto de producción, los procesos de control interno o el análisis de aspectos técnicos.

En las auditorías que realizamos sobre activos no operados revisamos, sobre bases selectivas, las transacciones y pagos realizados por el consorcio. En caso de detectar un gasto no soportado o un potencial incidente de corrupción, se procede al análisis del mismo. Una vez analizados los posibles incumplimientos detectados como consecuencia de las auditorías, se reportan formalmente por escrito a los niveles adecuados, incluyendo la alta Dirección de Repsol, para tomar las medidas que correspondan.

Paralelamente se recomienda la implantación de las acciones de remediación necesarias para subsanar los problemas de control interno existentes. Dependiendo de la relevancia o urgencia que requieran dichas acciones, existen vías adicionales de reporte interno y al socio, tales como la emisión de notas de auditoría, el envío de cartas formales o reuniones de trabajo con los socios o con el comité a cargo del control de la operación.

Gestión responsable de contratistas y proveedores

Continuamos reforzando nuestra normativa y el sistema de gestión de nuestra cadena de suministro, a fin de asegurar que nuestros contratistas y proveedores mantienen un comportamiento acorde con los compromisos adquiridos por Repsol.

Hemos consolidado el proceso de revisión del cuerpo normativo para la gestión de proveedores, iniciado en 2010. Tras su aprobación en 2011, han entrado en vigor los cambios introducidos para reforzar nuestro proceso de calificación de proveedores, con directrices que desarrollan con un mayor nivel de detalle nuestro compromiso con el comportamiento ético y el respeto de los derechos humanos en nuestra cadena de valor.

Velamos por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus proveedores y contratistas, con criterios excluyentes que se organizan en las categorías de medio ambiente, seguridad, comportamiento ético y derechos humanos. Exigimos el cumplimiento de estándares internacionalmente reconocidos además de las disposiciones relativas a seguridad, medio ambiente, comportamiento ético y al respeto a los derechos humanos que se encuentran vigentes en nuestra normativa. Cuando algún proveedor o contratista no está en capacidad de cumplir con estos requisitos, no está autorizado a participar en peticiones de oferta ni puede ser adjudicatario de contratos.

Adicionalmente, nuestras condiciones generales de compras y contratación incluyen cláusulas donde también exigimos el cumplimiento de nuestras normas y procedimientos, de la legalidad vigente y de estándares internacionales como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas o la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como parte del Plan de Sostenibilidad 2012, durante el año 2011 se ha trabajado en una propuesta para reforzar las condiciones generales de compras y contratación con la inclusión de cláusulas que detallan nuestra exigencia de respeto por los derechos humanos y de mantener un comportamiento ético. A lo largo de 2012 se concretará esta acción, con la entrada en vigor de dichas cláusulas en las condiciones generales de compra y contratación.

Integración de la responsabilidad corporativa en el modelo de compras y contrataciones

Los cambios iniciados en 2010 en nuestra normativa y sistema de gestión, relacionados con aspectos éticos y de derechos humanos, han sido plenamente implementados en 2011:

- Aplicación, en el proceso de calificación de proveedores, del cuestionario de calificación incluyendo el apartado específico de “Ética y Derechos Humanos”, con preguntas básicas en el caso de niveles de criticidad bajos, y más detallado para el caso de proveedores que suministran bienes o servicios con niveles de criticidad “media” o “alta”.
- Valoración del comportamiento ético y el respeto de los derechos humanos en los procesos de calificación seguidos a partir de la entrada en vigor de la normativa.
- Inclusión en la guía de auditoría, que se realiza para la calificación en rubros de criticidad alta, de un apartado específico para verificar, durante las visitas o a través de evidencias, los aspectos relativos a condiciones laborales, discriminación, libertad de asociación o trabajo infantil, entre otros.
- Actualización del listado de los países y de los bienes o servicios que son considerados de mayor riesgo de corrupción y de vulneración de los derechos humanos. Incorporación de este criterio en la valoración del nivel de riesgo reputacional que puede sobrevenir por la relación con proveedores o contratistas.

Todos estos cambios normativos, al contemplar exigencias dependiendo del nivel de criticidad,

afectan a todos los proveedores y contratistas que se encuentren en rubros de criticidad baja, media o alta.

Adicionalmente, en determinadas circunstancias se podrá considerar la conveniencia de aumentar las exigencias de calificación de un proveedor, aumentando su nivel de criticidad. Esta es una medida que se tiene en cuenta para la realización de contratos a largo plazo, con volúmenes de facturación elevados o en actividades que pueden generar importantes impactos en las comunidades cercanas.

Calificación de contratistas y proveedores

A través de los procesos de calificación, Repsol se relaciona con sus proveedores y contratistas, teniendo la oportunidad de conocer los mecanismos que éstos tienen establecidos para mantener un comportamiento que se ajuste a prácticas responsables.

Esta información es fundamental para poder gestionar adecuadamente los riesgos éticos, sociales y ambientales inherentes a la cadena de suministro, lo que a su vez nos permite identificar oportunidades para mantener una relación que genere valor para ambas partes y para la sociedad.

Antes de iniciar su relación comercial con nosotros, los proveedores y contratistas están obligados a superar un proceso de calificación, de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Dicha criticidad, definida a cuatro niveles denominados muy baja, baja, media y alta, fija la exigencia del proceso de calificación.

Procesos de calificación de proveedores y contratistas			
	2009	2010	2011
Proveedores de bienes:			
Calificados	1.329	1.858	953
Calificados provisionalmente ⁹⁶	5	36	99
No aceptados	76	96	100
Descalificados provisionalmente	-	-	4
Contratistas de servicios			
Calificados	2.451	3.190	1.991
Calificados provisionalmente	35	143	225

⁹⁶ En algunas ocasiones, un proveedor puede ser "calificado temporalmente" cuando se detecta que no cumple con algún requisito menor, lo que le impide adquirir el estado de "calificado". Se trata de una situación temporal que se considera superable en un corto período.

No aceptados	279	285	259
Descalificados provisionalmente	-	-	11
Proveedores de bienes y contratistas de servicios			
Descalificados			108

Durante el año 2011 se ha reducido el número de proveedores que han finalizado su proceso de calificación o de recalificación. Esto se debe a que durante 2009 y 2010 se llevaron a cabo un gran número de calificaciones (más de 8.800 proveedores) y muchos de nuestros proveedores y contratistas seguían con su calificación vigente en 2011.

Se ha incrementado el número de procesos cuyo resultado final ha sido la asignación de una calificación provisional. Un porcentaje significativo de estos casos se ha debido a que, en el contexto de crisis económica en que nos encontramos, un importante número de empresas presentan un desempeño económico por debajo de lo esperado. Para evitar la no aceptación automática por este motivo, hemos decidido llevar a cabo una calificación provisional, acompañado de un seguimiento en la evolución económico-financiera del proveedor o contratista.

Como consecuencia de una evaluación de su desempeño negativa, o bien por no alcanzar los estándares mínimos exigidos durante el proceso de calificación, durante el año 2011 han sido descalificados provisionalmente un total de 15 de nuestros proveedores, siendo los motivos:

- Incumplimiento de las condiciones del pedido o contrato: 11 proveedores.
- Situación económico-financiera desfavorable: dos proveedores.
- Conflicto legal entre el proveedor y nuestra compañía: un proveedor.
- Sanción disciplinaria: un proveedor.

Adicionalmente, otras 108 empresas han sido descalificadas, sin límite temporal, porque han incurrido en causas graves que han justificado la retirada de su calificación. Ante la repercusión que tiene esta descalificación, fundamentalmente derivada de su duración indefinida, este tipo de decisiones requieren la aprobación del Comité Funcional de Compras y Contrataciones, máximo órgano de coordinación de la función de compras y contrataciones de la compañía. Los motivos de dichas descalificaciones son los siguientes:

- Situación económico-financiera negativa: 96,3%
- Aspectos técnicos o de calidad: 2,8%
- Evaluación de desempeño negativa: 0,9%

Mecanismos de control

En 2011 se completaron 821 auditorías en 12 países. Nuestra normativa de compras y contrataciones exige la realización de auditorías a los proveedores cuya actividad pertenezca a rubros de criticidad alta.

Auditorías a proveedores y a contratistas			
País	2009	2010	2011
España	200	111	68
Argentina	659	610	689
Alemania		1	1
Bolivia	9		
Brasil	1		6
Chile	3		
China	3	3	1
Ecuador	20	6	8
Estados Unidos		1	3
Francia	1		
Italia	1	3	4
Japón		3	
México		1	
Perú	37	41	26
Portugal	26	14	13
Reino Unido			1
Rusia		3	
Trinidad y Tobago	5		
Venezuela	2	1	1
Total	967	798	821

El descenso en el número de auditorías en España y en Perú, con respecto a 2010, se debe a que en estos países disminuyó la necesidad de calificar proveedores de criticidad alta, ya que las calificaciones realizadas en años anteriores seguían vigentes.

Repsol lleva a cabo las auditorías principalmente a través de empresas externas contratadas. Contamos con la colaboración de dos empresas en España, una en Argentina y para el negocio de Upstream; una para Bolivia, Ecuador y Perú, y una para Portugal. Durante 2011, las empresas auditoras externas realizaron 803 de las auditorías. En algunas de las visitas está presente, acompañando a la empresa auditora, personal de Repsol. El resto de las auditorías, 18 en total, fueron realizadas exclusivamente por personal de Repsol.

Auditoría ética y de derechos humanos

Con entrada en vigor, en 2011, de los cambios que afectaban a la normativa de gestión de proveedores, se incorporó un apartado específico de ética y de derechos humanos en la auditoría de calificación de proveedores y contratistas.

Ahora, cuando realizamos una auditoría, verificamos *in situ* temas tales como:

- Respeto de los derechos humanos:
 - Trabajo forzoso.
 - Trabajo infantil.
 - Discriminación y abuso.

- Jornada laboral y compensación.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Comportamiento ético:
 - Corrupción.
 - Fraude.

Adicionalmente, la normativa incluye la posibilidad de realizar auditorías sociales para aquellos proveedores y contratistas para los que se detecte un riesgo reputacional muy elevado. El alcance de esta auditoría es, en su totalidad, la verificación del comportamiento ético y de respeto de los derechos humanos de estos proveedores.

Durante la auditoría, además de mantener reuniones con miembros de la dirección o gerencia, se realizan entrevistas personales con algunos trabajadores de la empresa. Contamos con una guía de auditoría, donde se incluye el alcance de la visita, detallando las evidencias que se deben solicitar para comprobar los asuntos de ética y derechos humanos antes mencionados.

A finales del 2011, con el objetivo de adquirir experiencia en este tipo de auditorías sociales, pusimos en marcha una prueba piloto, para lo cual hemos realizado 10 auditorías. Las empresas seleccionadas han sido en algunos casos proveedores directos de nuestra compañía, con un contrato y pedido; y en otros casos hemos "bajado" en la cadena de suministro y hemos auditado a subcontratistas, es decir, empresas proveedoras de nuestros propios proveedores.

En concreto, las auditorías se han realizado en:

- España: dos auditorías a proveedores directos.
- Marruecos: una auditoría a un subcontratista.
- China: dos auditorías, ambas a empresas subcontratistas.
- Perú: cinco auditorías a proveedores directos.

Para la selección de las empresas auditadas, tuvimos en cuenta los bienes o servicios que nos suministran estos proveedores y contratistas, focalizándonos en aquellos con un mayor nivel de riesgo: suministro de vestuario laboral, suministro de calzado, empresas de limpieza, servicios de seguridad, servicios de mantenimiento de estaciones de servicio, servicios de obra civil y de construcción de plataformas de exploración y de producción.

Actualmente se encuentra en fase de borrador una instrucción técnica, que completaremos en 2012, con el objetivo de definir las actuaciones a realizar en el caso de detectar incumplimientos éticos y de derechos humanos en nuestros proveedores.

Evaluaciones de desempeño

La evaluación de desempeño de proveedores es el proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación entre nuestros proveedores y Repsol. Tiene los siguientes objetivos:

- Establecer un criterio de medida que permita la mejora continua y la toma de

decisiones con la mayor objetividad posible.

- Servir de criterio para mantener o modificar el estado de calificación de los proveedores o contratistas.
- Seleccionar de proveedores para la participación en peticiones de oferta.

Se establece como obligatoria la realización de al menos una evaluación de desempeño anual para todos los proveedores de criticidad alta que hayan entregado algún bien, o realizado algún servicio, en los doce meses transcurridos desde la última evaluación.

Los aspectos sobre los cuales es imprescindible realizar la evaluación de los proveedores son:

- Calidad: aspectos funcionales y/o de rendimiento del bien o servicio.
- Gestión: aspectos operativos, de responsabilidad social y comerciales del proveedor.
- Seguridad: relativa a las personas o a los bienes.
- Medio Ambiente: de acuerdo con la legislación y normativa vigentes.

Evaluaciones realizadas	2009	2010	2011
Proveedores de bienes	375	132	615
Contratistas de servicios	931	1.324	1.281
TOTAL	1.306	1.456	1.896

En la revisión normativa del 2011 se incorporó, como criterio de la evaluación de desempeño, la posibilidad de valorar aspectos de responsabilidad social, incluyendo cuestiones relativas a ética y derechos humanos. Durante el 2012 se pondrá el énfasis en que se incorporen de manera efectiva.

Según la gravedad y la frecuencia de los incumplimientos detectados, se establecen medidas para solventar la situación y se dan avisos formales; si la situación persiste, se rescinden los contratos o se toman decisiones de no renovación. Durante 2011 se rescindieron siete contratos relacionados con incumplimientos por parte del proveedor.

Gestión de los incumplimientos

A través de las auditorías de calificación y de las evaluaciones se pueden identificar incumplimientos de los proveedores, que afecten al desempeño de sus actividades. El objetivo último es que, tras esta identificación de asuntos, los proveedores mejoren sus procesos en un período de tiempo específico.

Los incumplimientos más comunes detectados durante las auditorías de calificación son los siguientes:

- Insuficiente soporte documental de sus sistemas de gestión.
- No se evidencia directrices ni soportes que garanticen el compromiso de la empresa con la responsabilidad social corporativa.

- Se dispone de una política global de tolerancia cero contra la corrupción pero esta política no está disponible documentalmente. Los procedimientos para la aplicación de la política no están formalizados, y no se revisan periódicamente para mantener su efectividad y adecuarlos al momento actual.
- La política contra la corrupción no establece explícitamente la obligación de los empleados a denunciar las posibles violaciones de la misma.
- Se carece de un sistema o herramienta de quejas o reclamaciones para los empleados donde puedan denunciar la vulneración de sus derechos laborales y donde puedan denunciar casos de corrupción o soborno.
- No tienen implantado un procedimiento para evaluar y seleccionar proveedores / socios que incluya estándares éticos, ambientales y de derechos humanos similares a los de la compañía.

En ningún caso hemos detectado en nuestros proveedores auditados la existencia de prácticas de trabajo forzoso ni trabajo infantil según la edad mínima para trabajar en cumplimiento con las leyes nacionales e internacionales. Tampoco hemos detectado situaciones de discriminación por razón de género, raza, color, religión u otras.

Compras y contrataciones locales

Países de origen de nuestros proveedores

Durante 2011 hemos contado con la colaboración de 27.758 proveedores, procedentes de 85 países diferentes.

País origen del proveedor o contratista	Número de proveedores y contratistas
España	10.305
Argentina	6.179
Alemania	249
Andorra	1
Antillas Holandesas	1
Argelia	137
Aruba	1
Australia	23
Austria	11
Bahamas	2
Bahréin	1
Barbados	4
Bélgica	75
Bolivia	369
Brasil	1.069
Caimán (islas)	1
Canadá	316
Chile	11
China	12

Chipre	3
Colombia	212
Corea del norte	1
Corea del sur	4
Costa rica	3
Cuba	62
Dinamarca	22
Emiratos Árabes Unidos	14
Ecuador	1.091
EE.UU.	1.173
Egipto	3
Eslovenia	1
Federación de Rusia	7
Finlandia	4
Francia	223
Grecia	1
Guyana	33
Guinea ecuatorial	1
Holanda	8
Honduras	1
Hong Kong	5
India	6
Indonesia	9
Irán	1
Irak	1
Irlanda	19
Islas Vírgenes	2
Islas Marshall	2
Israel	4
Italia	118
Japón	11
Jordania	3
Libia	72
Luxemburgo	7
Malasia	4
Malta	5
Marruecos	4
Mauricio	1
Mauritania	1
México	204
Nicaragua	1

Noruega	92
Omán	2
Países bajos	133
Panamá	9
Paraguay	2
Perú	1.774
Polonia	1
Portugal	2.184
Puerto rico	1
Qatar	2
Reino Unido	517
Rep. Checa	5
Singapur	9
Suecia	12
Suiza	63
Sudáfrica	2
Surinam	1
Tailandia	2
Taiwán	3
Trinidad & Tobago	368
Túnez	6
Turquía	6
Uruguay	16
Venezuela	433
Vietnam	1
Total general	27.758

Repsol destinó aproximadamente 8.531 millones de euros a compras y contrataciones en 2011. Aproximadamente el 89% de estos aprovisionamientos se realizaron con proveedores locales.

Evolución en las compras y contrataciones			
Millones de euros	2009	2010	2011
Compras totales	6.251	7.565	9.591
Total de proveedores	24.005	24.077	27.758
Compras locales	5.324	6.461	8.531
% sobre el total	85,17%	85,41%	88,95%

El número total de proveedores aumentó en un 15,3%, con respecto a 2010, principalmente debido al aumento de los mismos en países como España, Argentina, Ecuador, Estados Unidos o Portugal. Durante este periodo hemos necesitado de un mayor número de proveedores para poder hacer frente a los diferentes proyectos en marcha que tiene la compañía, paradas programadas en algunos de nuestros complejos industriales y un marcado aumento de la actividad exploratoria.

Compras y contrataciones en 2011⁹⁷ (Millones de euros)			
País	Total	Local	% Compras a proveedores locales
España	3.360,2	2.944,4	87,62%
Argentina	4.364,1	4.109,6	94,17%
Argelia	34,2	13,4	39,12%
Bolivia	196,6	179,3	91,17%
Brasil	439,9	312,1	70,94%
Canadá	35,2	34,4	94,48%
Colombia	6,57	6,55	99,74%
Cuba	23,7	1,2	4,86%
Ecuador	162,8	153,5	94,27%
EE.UU.	78,2	77,2	98,67%
Francia	5,69	5,66	99,61%
Guayana	23,7	3,2	13,57%
Indonesia	0,1	0,1	100%
Japón	0,004	0,004	100%
Libia	7,4	5,9	79,52%
Marruecos	54,0	3,4	6,35%
México	9,2	9,0	97,35%
Noruega	18,8	17,9	95,17%
Perú	299,4	271,8	90,77%
Portugal	341,9	270,4	79,08
Trinidad y Tobago	95,1	80,4	84,52%
Venezuela	34,3	31,9	92,99%
TOTAL	9.591	8.531	88,95%

En 2011 hemos ampliado el número de países en los que compramos localmente, con nuestra entrada en Guayana, Indonesia y Japón.

No siempre es posible acceder a suministradores locales especializados. En estas ocasiones nos vemos en la necesidad de recurrir a proveedores internacionales.

Compras y contrataciones a centros especiales de empleo

Además, de contar en su plantilla con trabajadores con capacidades diferentes, Repsol ha adquirido el compromiso de impulsar la generación de empleo para personas con capacidades diferentes, a través de la contratación de bienes y servicios a empresas consideradas Centros Especiales de Empleo (CEE).

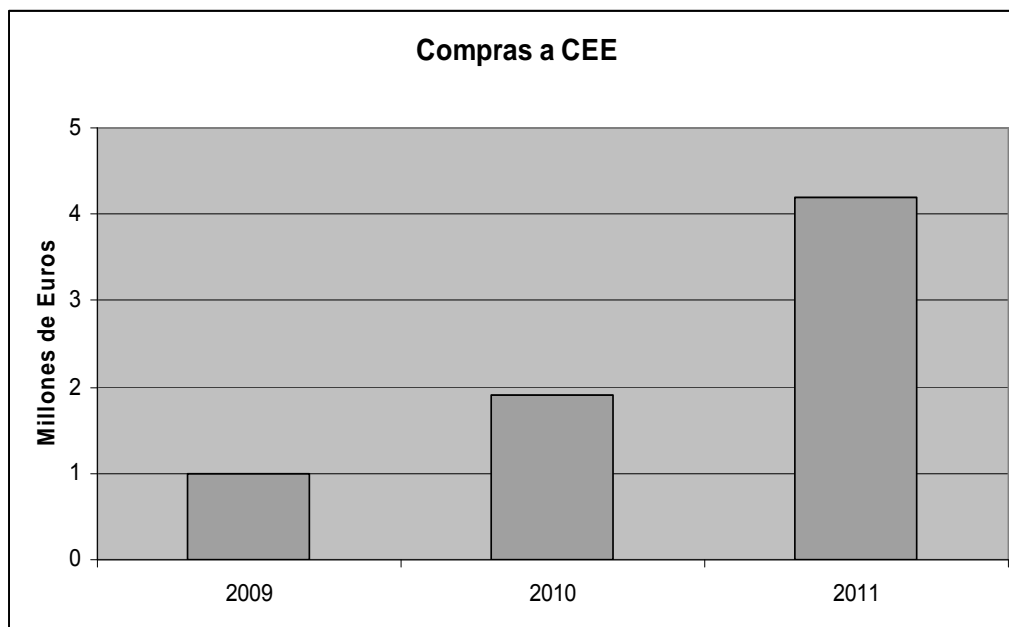
En España, estos centros se conciben como un medio de integración laboral de personas con capacidades diferentes y son empresas con una plantilla formada, al menos en un 70%, por personas con una discapacidad que reduce en, al menos un 33 por ciento, su capacidad para el trabajo.

Repsol apoya aquellos centros que promueven el empleo de personas con capacidades diferentes a través de la adjudicación directa de bienes y servicios que no pertenecen a rubros críticos, o cuando no superan determinados importes. También se convocan concursos de adjudicación en los que ponderamos positivamente a los CEE, de tal forma que se favorece la

⁹⁷ El total de compras se refiere exclusivamente a aquellas realizadas desde el departamento de compras y contrataciones.

inserción laboral de personas con capacidades diferentes, incluso cuando esto puede conllevar un incremento en el coste diferencial del bien o servicio.

Euros	2009	2010	2011
Compras a CEE	1.000.000	1.900.000	4.200.000



Durante 2011 Repsol realizó compras a un total de 51 centros especiales de empleo en España, por un importe de 4,2 millones de euros. Los bienes y servicios adquiridos fueron artículos promocionales, consumibles de informática, materiales de oficina, impresión de documentos, servicios de jardinería, limpieza, ordenanzas y catering o material de seguridad laboral.

Los clientes

En general el índice de satisfacción de nuestros clientes ha mejorado en todos los países y negocios. En 2011 hemos reducido un 17% las reclamaciones recibidas.

Nos comprometemos a desarrollar productos más seguros y a influir en nuestros clientes para que realicen un consumo de nuestros productos de forma sostenible. Cabe destacar la elaboración de un plan anual enfocado a la mejora de la seguridad de las instalaciones de clientes pionero en el negocio de Gas Licuado de Petróleo.

Nuestras actividades comerciales

A través de las unidades de negocio de Gas Licuado de Petróleo (GLP)⁹⁸, Marketing⁹⁹ y Química, ponemos a disposición de nuestros clientes una amplia gama de productos y servicios que comercializamos de forma directa o bien mediante distribuidores y estaciones de servicio.

Somos una de las principales compañías de distribución minorista de GLP del mundo, y la primera en España y Latinoamérica. Durante el año 2011, hemos estado presentes en nueve países de Europa y Latinoamérica.

Producimos una amplia variedad de productos de Química, que comercializamos en más de 90 países. Somos la empresa líder en la península Ibérica, donde tenemos tres centros principales de producción: Puertollano y Tarragona (España), y Sines (Portugal), además de otros de producción menor como son los centros de Gajano (Cantabria, España); Monzón (Huesca, España) y Lantaron (Álava, España).

Satisfacción del cliente

Disponemos de diversos mecanismos para medir el nivel de satisfacción y para recoger las opiniones de los clientes, así como sistemas para mantener el contacto con los clientes, informarles de los productos disponibles y sus características y atender sus consultas, quejas y reclamaciones. Hemos desarrollado canales de diverso tipo como puntos presenciales de atención y venta, agentes comerciales, oficinas móviles, teléfonos específicos, páginas web, y correos electrónicos para facilitar el acceso a la información sobre los productos y servicios disponibles.

Para conocer la evolución de la satisfacción de los clientes con los servicios recibidos y los productos comercializados se realizan estudios de satisfacción, con la finalidad de detectar los puntos más débiles de la relación empresa-cliente y adoptar medidas de mejora.

Dado que nuestros productos y líneas de negocio son muy diversos, no es posible obtener un índice global que mida la satisfacción de los clientes de la compañía. Las metodologías y procedimientos aplicados en cada negocio y país son diferentes.

Los estudios de satisfacción de clientes se realizan al menos cada dos años, aunque puede haber excepciones según el país y el negocio. Estos estudios los llevan a cabo empresas externas a la compañía. En el caso de España, Argentina y Portugal utilizamos el Índice de

⁹⁸ El área de GLP comercializa gases licuados del petróleo, fundamentalmente butano y propano, envasado, canalizado y a granel.

⁹⁹ El área de Marketing incluye, entre otros negocios, el de estaciones de servicio, aviación, lubricantes y especialidades y ventas directas de combustibles y carburantes.

Satisfacción del Cliente (ISC), que se basa en una escala de uno a cinco. En Ecuador y en Perú se utiliza una escala porcentual, siendo 100 el máximo nivel de satisfacción. En la evaluación de la satisfacción de los clientes de Química, utilizamos el nivel de servicio global.

Entre las medidas que hemos llevado a cabo en 2011, tras analizar las reclamaciones recibidas en años anteriores, y para mejorar los índices de satisfacción de clientes, están las siguientes:

- El impulso del trabajo conjunto de los departamentos comerciales, logísticos y los servicios de atención al cliente para optimizar y mejorar la frecuencia de rutas y suministros.
- Capacitación continua a las teleoperadoras en el proceso de gestión de pedidos.
- Revisión de incidencias recurrentes de pedidos para identificar acciones de mejora en el proceso.
- Programa de formación orientado a mejorar la atención al cliente.

Estas medidas correctoras han tenido su efecto positivo ya que el índice de satisfacción de los clientes, en general, ha mejorado en todos los países y negocios.

A continuación se muestran los índices de satisfacción de clientes en Estaciones de Servicio, GLP y Química.

ISC clientes de estaciones de servicio			
	2009	2010	2011
España	4,02	NA	3,91
Perú	83%	76%	82%
Portugal	3,91	3,95	3,99

ISC clientes de GLP			
	2009	2010	2011
España			
Granel cliente particular	NA	4,15	NA
Granel empresas	NA	4,11	NA
Canalizado	NA	3,95	NA
Envasado	4,18	NA	NA
Argentina			
Granel	4,3	4,4	NA
Ecuador			
Granel	95,07%	94,43%	97,95%
Envasado	84%	88%	90%
Portugal			
Canalizado	3,77	NA	NA
Envasado	4,21	NA	NA
Granel	3,99	NA	NA
Perú			
Granel	N.d.	91%	76%
Envasado	NA	NA	80%

El índice de satisfacción en Perú sobre GLP a granel fue de un 91% en 2010, resultado de una encuesta de satisfacción realizada a una muestra de 50 clientes y por ello no es comparable con el índice de 2011 que aplica a todos los clientes.

Nivel de servicio global en Química			
	2009	2010	2011
Nivel de servicio global	89,5%	86,9%	88,1%

Salud y seguridad del cliente

Durante el año 2011 el grupo de Seguridad de Producto junto con los departamentos de Seguridad y Medio Ambiente de los diferentes negocios de la compañía, ha desarrollado el nuevo plan estratégico sobre la gestión segura de productos. El objetivo de este plan estratégico consiste en gestionar el desarrollo y comercialización de los productos de Repsol minimizando el impacto sobre la salud y el medio ambiente a lo largo de toda la cadena de suministro dando a las actividades relacionadas con la seguridad de los productos una visión más global y homogeneizando los procesos en las diferentes líneas de negocio de la compañía.

Este plan de gestión segura de productos engloba la evaluación, control y comunicación de los riesgos sobre la salud, seguridad y el medio ambiente de los productos que comercializamos. Se hace a través del análisis de peligrosidad de las materias primas, de los productos finales, y la elaboración de fichas de seguridad como medio de comunicación a lo largo de la cadena de suministro, y a través de la elaboración de los informes de registro del Reglamento de Registro Evaluación Autorización y Restricción de Sustancias Químicas, REACH.

En 2011, no hemos tenido ningún incidente por incumplimientos respecto a la salud, a la seguridad o al etiquetado de productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación.

La planificación, producción, transporte y distribución de nuestros productos son actividades básicas para el desarrollo de la economía de un país y la mejora del bienestar de sus ciudadanos. En consecuencia, hay un alto nivel de regulación y control por parte de las administraciones públicas para garantizar que estas actividades se llevan a cabo en condiciones adecuadas, teniendo en cuenta también sus consecuencias sobre la salud y la seguridad de los ciudadanos.

Para la fase de producción disponemos de una amplia normativa ambiental y laboral para garantizar que los riesgos existentes para la salud y la seguridad de las personas se mantienen dentro de los límites regulados.

De igual manera, en las fases de transporte y distribución existe una amplia normativa que regula estas actividades de forma que despleguemos los medios humanos, materiales y económicos necesarios para minimizar los riesgos derivados de esta fase del ciclo.

En el uso de los productos, se considera que las medidas más eficaces para proteger la salud y seguridad públicas son las derivadas de la información y formación al consumidor. En este sentido, disponemos de mecanismos para informar y formar al público bien a través de la página web, mediante información en factura, o a través de campañas informativas o formativas para diversos colectivos. Además, se ofrece a los clientes productos y servicios que proporcionan una seguridad adicional en el hogar y en la empresa. Cabe destacar en el negocio de GLP la elaboración de un plan anual enfocado a la mejora de la seguridad de las instalaciones de clientes, pionero en el sector.

Nuestro compromiso es garantizar que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos que comercializamos se respete la legislación vigente en lo relativo a los temas de salud y seguridad para nuestros clientes, adoptamos las medidas necesarias para ello y promovemos una formación adecuada a nuestros clientes en la materia.

Fomento del consumo responsable

Con respecto a la información al consumidor, Repsol cumple con la legislación vigente, facilitando de forma complementaria, en cada país, la información adicional que se considera puede ayudar al consumidor a hacer un uso más racional, eficiente y seguro de los productos.

Damos especial importancia a la información relacionada con la eficiencia energética y la protección del medioambiente, para lo cual utilizamos medios como la información en la factura

y en la web, información vía correo electrónico, así como acciones formativas e informativas con el público en general y con asociaciones de consumidores, asociaciones empresariales y otras instituciones.

Repsol e Iberia llevaron a cabo el primer vuelo español propulsado por biocombustibles. Este proyecto, pionero en el sector aéreo español, utilizó biocarburos certificados por el Centro de Tecnología de Repsol.

Publicidad responsable

Estamos adheridos a asociaciones que promueven mecanismos y códigos voluntarios que velan por la transparencia y veracidad de la comunicación publicitaria, cuyo cumplimiento revisamos periódicamente.

Algunos de estos códigos son:

- Código de conducta del sector publicitario español.
- Código de conducta publicitaria de Autocontrol.
- Código de autorregulación sobre argumentos ambientales en comunicaciones comerciales.
- Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva.

En 2011 se produjo una reclamación contra la publicidad emitida por Repsol por la comunicación de la “Selección de Productos con Origen”, productos que se comercializan en la red de Estaciones de Servicio de Repsol de España, por considerar que podía llevar a equívoco al consumidor sobre el lugar de origen de estos productos.

La compañía ha implantado medidas correctoras para evitar esta posible confusión y procedió a cambiar la denominación por “Selección de Productos”.

Asimismo, en 2011 se ha abierto en Perú un expediente sancionador por utilizar en una campaña la frase “Combustible gratis para toda la vida” cuando su vigencia era por 25 años.

Estaciones de servicio accesibles

Cabe destacar que en 2011, inauguramos en España la primera estación de servicio del mundo certificada por BREEAM, el método internacional líder en certificación de sostenibilidad de edificios. La estación ha sido construida bajo parámetros de ecoarquitectura, empleando múltiples materiales reciclados y es eficiente energéticamente. Adicionalmente, cuenta también con la certificación de accesibilidad universal AENOR, al igual que otras dos Estaciones de Servicio más de gestión directa en España.

Fiel a nuestro compromiso con la sociedad, en 2011 hemos llevado a cabo una iniciativa para convertir en más accesibles 500 estaciones de servicio de nuestra red de gestión directa en España. Gracias a este proyecto, Repsol contará con la mayor red de puntos de venta más accesibles de España y una de las más grandes de Europa

Sobre este informe

Este Informe de Responsabilidad Corporativa corresponde al **ejercicio 2011**. Su principal objetivo es ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión en materia de responsabilidad corporativa de Repsol. Su contenido se complementa con la información de repsol.com en la sección de responsabilidad corporativa y con el resto de información corporativa elaborada y publicada en 2011 por Repsol. Esto incluye la Memoria consolidada de las Cuentas Anuales, el Informe de Gestión, que profundiza en la gestión estrictamente económico-financiera, y el Informe Anual de Gobierno Corporativo que centra la información sobre el funcionamiento de los órganos de gobierno de la compañía.

Repsol publica este Informe con carácter anual y ha sido elaborado conforme a las directrices de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” de la **Global Reporting Initiative**, en su versión G3, obteniendo un **nivel de aplicación A+**.

El presente Informe sigue la última versión de la norma AA1000, por tanto, los principios de inclusividad, materialidad y capacidad de respuesta de la **AA1000 2008 APS**, y está verificado según el estándar **AA1000 2008 AS**.

Además, para la elaboración del mismo se ha tenido en cuenta el documento elaborado por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Corporativa de España (CERSE) denominado “Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad”; así como los informes de algunas organizaciones que analizan las memorias y prácticas de las empresas como el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa de España y el Observatorio de Responsabilidad Social de la Unión General de Trabajadores (UGT). Cabe además destacar la participación de las principales organizaciones sindicales de la compañía en todas las fases de elaboración de dicho informe.

Inclusividad

La compañía, sus áreas corporativas y áreas de negocio, tienen identificados sus grupos de interés y tienen a su vez desarrollados canales y mecanismos de diálogo y relación. Los procesos y herramientas de diálogo con los grupos de interés se detallan en el bloque “Nuestras relaciones de este informe”.

Materialidad

Para la elaboración de este Informe de Responsabilidad Corporativa, se ha llevado a cabo un estudio de materialidad basado en las recomendaciones de la norma AA1000. El objeto último del estudio ha sido poder enfocar el Informe de Responsabilidad Corporativa a las cuestiones más relevantes atendiendo a las características y particularidades de Repsol, sus partes interesadas y el sector en el que la compañía opera. Los asuntos materiales resultantes del estudio realizado para este ejercicio no han sufrido modificaciones sustanciales respecto a los identificados en años anteriores.

Capacidad de respuesta

El presente Informe, trata de dar respuesta a los asuntos identificados como materiales para la compañía a través de los procesos de diálogo establecidos con sus partes interesadas así como rendir cuentas sobre el desempeño llevado a cabo en el año 2011 en cada uno de los temas.

Cobertura del Informe

Este Informe incluye información acerca de las actividades de Repsol en los distintos países en los que está presente. En la mayoría de los casos cuando nombramos Repsol nos referimos al Grupo Repsol YPF. En el caso que no sea así se especifica y se aclara que cobertura tiene la información reportada.

Los datos que soportan la información ambiental provienen de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (control), y donde contabilizamos el 100% de las emisiones a los distintos medios. En el caso de los gases de efecto invernadero, informamos también de las emisiones procedentes de actividades de la compañía de acuerdo a la proporción de acciones que poseemos de cada una de las empresas, así como las emisiones indirectas asociadas a la compra de energía a terceras partes y otras emisiones indirectas relevantes.

En materia de seguridad, incluimos los datos relativos al 100% de los empleados de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (control). Para empleados contratistas incluimos cualquier actividad bajo un contrato directo con Repsol superior a un año.

Respecto a la información de las personas de Repsol (empleados), corresponden a las sociedades sobre las que Repsol realiza una gestión directa porque tiene la responsabilidad de la operación (control).

La inversión social se refiere a todas las actividades realizadas por Repsol y sus tres fundaciones (Fundación Repsol, Fundación YPF y Fundación Repsol YPF Ecuador) que impliquen contribuciones a la comunidad o a la sociedad en los lugares en los que ejercemos nuestra actividad. El criterio para informar sobre la inversión social es el 100% de las operaciones con control de operación.

En este Informe se incluyen datos cuantitativos de años anteriores. En aquellos casos en los que la forma de calcular la información, o su alcance ha sufrido alguna modificación respecto a los años anteriores, se especifica cuál ha sido la mejora introducida y por qué.

Verificación del Informe

La fiabilidad de los datos recogidos en este Informe ha sido contrastada por Deloitte, firma que ha llevado a cabo su verificación.

Difusión del Informe

La difusión de esta memoria se realiza en vía correo electrónico a la base de datos de las partes interesadas así como en memoria USB en español e inglés. Este mismo Informe se presenta también en repsol.com, desde donde se puede descargar el documento en formato pdf.

Consultas e información adicional

Los lectores de este Informe pueden dirigir sus dudas, consultas o solicitudes de información adicional a través de las áreas "Contacto" y "Repsol te escucha" de repsol.com.

Estudio de materialidad

Para la elaboración del Informe Anual de Responsabilidad Corporativa, y con el objeto de enfocarlo en aquellas materias que son más relevantes en función de las características y peculiaridades de Repsol, se ha desarrollado un estudio de materialidad.

Se trata de un estudio realizado con el objeto de identificar y definir los asuntos materiales que son clave para las partes interesadas y por tanto para Repsol y hacerlo siguiendo una

metodología que pueda ser replicable otro año y que nos permita obtener un mayor grado de concreción de los asuntos que debemos tener en cuenta.

El proceso de identificación se llevó a cabo desde diferentes enfoques y utilizando los métodos que responden a la AA1000.

Este estudio, incluye una primera fase de identificación de temas relevantes, teniendo en cuenta como punto de partida, entre otros, el análisis y la revisión de los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) de nuestros inversores institucionales, los requisitos de Organismos Internacionales relevantes en materia de sostenibilidad, y el análisis de artículos de prensa relacionados con el sector.

Los asuntos identificados fueron una primera definición de los asuntos materiales. Éstos fueron contrastados mediante entrevistas en profundidad con líderes de opinión en materia ética, social y ambiental identificados tras el análisis de prensa y con otros prescriptores identificados por Repsol.

Las entrevistas tuvieron como objetivo contrastar los asuntos identificados profundizando en los asuntos identificados, en los retos y las tendencias; así como conocer cual es la percepción que tienen de Repsol. Todas las entrevistas se desarrollaron con el mismo guión:

- Retos en el área de conocimiento del experto entrevistado
- Tendencias
- Percepción de Repsol y de la mejor práctica empresarial en cada asunto

El objetivo de este estudio fue determinar la contribución que el sector del petróleo y gas hace al desarrollo sostenible; centrándose en aquellas áreas donde la contribución del sector es más crítico y donde Repsol debe poner los máximos esfuerzos.

La información recogida en el Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2011 está estructurada dando respuesta a este análisis.

Carta de verificación



Informe de Verificación Independiente del Informe de Responsabilidad Corporativa 2011 del Grupo Repsol YPF

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión del Informe de Responsabilidad Corporativa 2011 del Grupo Repsol YPF (IRC), cuyo alcance y cobertura se define en el capítulo "Sobre este informe" del IRC. Nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La adaptación de los contenidos del IRC a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI versión 3.0 (G3), así como los indicadores de desempeño propuestos en dicha guía incluidos en el IRC.
- La información proporcionada en el IRC relativa a la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta establecidos en la norma AA1000 Accountability Principles Standard 2008 de AccountAbility (AA1000APS).
- La información proporcionada sobre el grado de avance de los objetivos en Responsabilidad Corporativa del ejercicio 2011, recogida en el capítulo "Grado de avance de los objetivos 2011".

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con la Norma ISAE 3000 *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Asimismo, hemos aplicado la *AccountAbility 1000 Assurance Standard 2008 (AA1000AS)*, emitida por AccountAbility, para proporcionar una seguridad moderada sobre la aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 APS y los indicadores de desempeño de sostenibilidad (revisión moderada de tipo 2). Adicionalmente, el Grupo Repsol YPF ha solicitado la ampliación de los procedimientos de revisión para algunos indicadores clave que se identifican en el "Índice GRI", con vistas a poder obtener una mayor seguridad de la información reportada en dichos indicadores; los procedimientos adicionales se detallan al final de este apartado.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas Áreas y Unidades de Negocio del Grupo Repsol YPF y sociedades que han participado en la elaboración del IRC, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Repsol YPF para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IRC 2011.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Análisis de la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el IRC en función del entendimiento del Grupo Repsol YPF de los requerimientos de los grupos de interés sobre los aspectos materiales identificados por la organización y descritos en el capítulo "Sobre este informe" del IRC.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados y comprobación de la existencia y alcance de políticas, sistemas y procedimientos relativos a Responsabilidad Corporativa.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IRC a los recomendados en la Guía G3 y comprobación de que los indicadores centrales se corresponden con los recomendados por la Guía G3 de GRI y que se indican los no aplicables y los no disponibles.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión, en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluida en el IRC y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo Repsol YPF.
- Para ciertos indicadores clave identificados en el "Índice GRI" se han realizado procedimientos adicionales en las visitas a instalaciones representativas de la actividad del Grupo. Siguiendo con el plan de visitas para la realización de pruebas de verificación in situ, en 2011 se han visitado 3 instalaciones en España, 3 en Argentina, 1 en Trinidad y Tobago y 1 en Portugal, en las que:
 - se han revisado los procesos de recopilación, carga y validación de los datos reportados,
 - se han contrastado los resultados de los informes de verificación de terceros relativos a las certificaciones ISO 14064, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Responsabilidades de la Dirección del Grupo Repsol YPF y de Deloitte

La preparación del IRC, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección del Grupo Repsol YPF, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada también es menor por lo que el presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Dirección del Grupo Repsol YPF de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones y auditorías de Informes de RSC, específicamente en el desempeño económico, social y medioambiental, y en procesos de participación de grupos de interés.

Conclusiones

En el capítulo "Índice GRI" del IRC se detallan los indicadores revisados, el alcance de la revisión y se identifican aquellos que no cubren todos los aspectos recomendados por GRI. Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún otro aspecto que nos haga creer que el IRC contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo a las directrices de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.0 (G3).

Asimismo, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Grupo Repsol YPF no ha aplicado los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta tal y como se describe en el capítulo "Sobre este informe" del IRC de acuerdo con la norma AA1000 APS 2008:

- **Inclusividad:** se ha desarrollado un proceso de participación de los grupos de interés que permite su involucración en el desarrollo de un enfoque responsable.
- **Relevancia:** el proceso de determinación de la materialidad supone un entendimiento de los asuntos materiales o relevantes para el Grupo Repsol YPF y sus grupos de interés.
- **Capacidad de respuesta:** el Grupo Repsol YPF responde con acciones y compromisos concretos a los aspectos materiales identificados.

Finalmente, no hemos detectado ningún aspecto que nos haga creer que la información proporcionada en el apartado "Grado de avance de los objetivos 2011" sobre las actuaciones relativas a los objetivos en Responsabilidad Corporativa para el ejercicio 2011 contenga errores significativos.

Observaciones y Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a la Dirección del Grupo Repsol YPF nuestras recomendaciones relativas a los aspectos de mejora en la gestión de la Responsabilidad Corporativa y en la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta. A continuación se resumen las recomendaciones más significativas, las cuales no modifican las conclusiones expresadas en el presente informe.

Inclusividad y Relevancia

El Grupo Repsol YPF ha aprobado en 2011 la Norma de Función de la Responsabilidad Corporativa, que le permitirá reforzar el diálogo con sus principales grupos de interés. La implementación efectiva de esta norma debe mejorar el conocimiento de Repsol sobre el entorno económico, social y ambiental en el que desarrolla sus actividades. En su aplicación, Repsol debería objetivar, en la medida de lo posible, los criterios para la priorización de los asuntos relevantes identificados, tanto a nivel global como local, considerando especialmente la interrelación con los riesgos y oportunidades en sostenibilidad.

Asimismo, en 2011 se han creado comités nacionales de Responsabilidad Corporativa en España, Bolivia, Ecuador y Perú. La puesta en marcha de estos comités debe focalizarse en facilitar la ejecución de los planes de sostenibilidad locales, su adecuación a las necesidades de sus grupos de interés en cada área geográfica y el reporting y seguimiento de los indicadores relativos al cumplimiento de los objetivos planteados.

Capacidad de respuesta

El Grupo Repsol YPF dispone de metodologías, sistemas de información y mecanismos de control para la compilación de sus indicadores relevantes en Responsabilidad Corporativa. No obstante, el alto número de unidades que reporta información y la diversidad de indicadores hacen necesario seguir mejorando los controles internos y su automatización.

En noviembre de 2011, Repsol ha aprobado la Norma Corporativa sobre Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de la Salud, de aplicación para todas las Sociedades del Grupo, a fin de mejorar, principalmente, su gestión sobre los aspectos de Derechos Humanos, salud de sus trabajadores e impacto medioambiental de sus actividades. A lo largo del próximo año Repsol deberá aplicar dicha normativa en todas las áreas de la organización, poniendo especial atención a las actividades de mayor riesgo, según su naturaleza y el área geográfica, y realizar una evaluación específica de los resultados de su implantación.

La preocupación creciente sobre la disponibilidad y calidad del agua en muchos de los países donde el Grupo Repsol YPF está presente ha hecho que se definan objetivos específicos para la gestión del agua. En esta línea, en 2011 se ha seguido trabajando en la identificación de riesgos y oportunidades relacionados con el agua. Sería recomendable intensificar las actuaciones en este sentido y ampliar progresivamente la información sobre el uso del agua y los impactos en los ecosistemas.

En 2012 ha sido aprobado por GRI el suplemento sectorial Oil & Gas, que supone un avance en la tipología y profundidad de la información de sostenibilidad específica de esta industria. En este sentido, recomendamos analizar las principales novedades introducidas, tanto del suplemento como de la versión 3.1 de GRI, y poner en marcha las acciones necesarias para adaptar los sistemas del Grupo Repsol YPF a estos nuevos requerimientos de información.

Finalmente, sería conveniente que los recién creados comités nacionales de Responsabilidad Corporativa impulsaran la preparación y difusión de informes locales que permitan una mejor respuesta a los temas relevantes específicos de cada área geográfica, que no siempre pueden tener cabida en el IRC del Grupo Repsol YPF.

DELOITTE, S.L.



Helena Redondo

Madrid, 15 de marzo de 2012

