



Plan de  
Sostenibilidad  
corporativo

2013-2014

# Contenido

Aviso Legal	2
Visión de la responsabilidad corporativa y elaboración de este Plan.	3
Expectativas de las partes interesadas y acciones correspondientes del Plan.	7
Programa 1: Gobernanza de la organización.	7
Programa 2: Derechos Humanos.	12
Programa 3: Prácticas laborales.	22
Programa 4: Medio ambiente.	32
Programa 5: Prácticas justas de operación.	39
Programa 6: Asuntos de consumidores.	49
Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad.	53
Proceso de actualización de este Plan.	64

## AVISO LEGAL

El Plan de Sostenibilidad Corporativo del Grupo Repsol 2013-2014 recoge un conjunto de acciones diseñadas por Repsol y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol se compromete al cumplimiento íntegro de aquellas acciones que, presentes en el Plan de Sostenibilidad, son de cumplimiento obligatorio por imperativo legal, reservándose la facultad de modificar, posponer o cancelar el resto de acciones de cumplimiento voluntario, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de Repsol.

© REPSOL, S.A. 2013. Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad exclusiva de Repsol, S.A. y su reproducción total o parcial, no autorizada, está totalmente prohibida y queda amparada por la legislación vigente. Los contraventores serán perseguidos legalmente, tanto en España como en el extranjero. Se permite la visualización, reproducción y copia del documento a los exclusivos efectos de su difusión indicando siempre la propiedad del mismo, no obstante, su utilización para otros fines o su modificación, sólo podrá realizarse con autorización expresa y por escrito de REPSOL, S.A.



## Visión de la responsabilidad corporativa y elaboración de este Plan

El desarrollo sostenible es una responsabilidad compartida por agentes políticos, sociales y económicos que requiere decidida acción.

En Repsol, entendemos la Responsabilidad Corporativa como la contribución de las grandes empresas al desarrollo sostenible. Asumimos que la esencia de la responsabilidad corporativa es la incorporación de consideraciones ambientales y sociales en los procesos de toma de decisiones de las organizaciones.

Desde nuestra compañía contribuimos al desarrollo suministrando una energía que es imprescindible para que los derechos fundamentales de las personas se puedan realizar.

Adicionalmente, aspiramos a contribuir a que ese desarrollo sea sostenible a través de nuestra visión de la responsabilidad corporativa, que es la responsabilidad que voluntariamente asumimos. Ésta se extiende más allá de lo legalmente exigible en relación a los impactos que puedan generar nuestras actividades en la sociedad y en el medio ambiente. Con ella, damos respuesta a las expectativas que nuestras partes interesadas tienen en relación a nuestra actividad, desarrollando prácticas que maximizan los impactos positivos y previenen, mitigan, restauran o compensan los negativos.

Hemos identificado las expectativas que tienen nuestras partes interesadas sobre cuestiones relacionadas con la gobernanza, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales, los impactos en el medio ambiente, la legitimidad de nuestras prácticas de operación y las de nuestra cadena de valor; y en cuanto a asuntos que afectan a los consumidores y usuarios de los productos y servicios y a los impactos positivos y negativos que se pueden generar en las comunidades locales.

La identificación de estas expectativas, a nivel global, ha partido del análisis de cuatro estándares internacionales que en la actualidad conforman el consenso internacional más amplio sobre el comportamiento aceptable de una empresa multinacional:

- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- La Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los Estándares de Desempeño del Marco de Sostenibilidad de la *International Finance Corporation (IFC)*.

Adicionalmente, hemos elaborado un *estudio de identificación de expectativas*, o estudio de asuntos relevantes, para las partes interesadas de la compañía, basado en las siguientes fuentes:

- Criterios relativos a la gobernanza de la organización y a la gestión ambiental y social (ESG) formalmente utilizados por inversores institucionales y gestores de activos relevantes para Repsol en la selección de sus carteras de inversión.
- Propuestas ESG presentadas en las juntas generales de accionistas de las principales compañías del sector energético.
- Publicaciones más recientes de las organizaciones internacionales más influyentes en el ámbito ESG.
- Expectativas de los prescriptores asociados a asuntos ESG aparecidos en una selección de medios de comunicación internacionales.
- Expectativas formuladas por otros prescriptores y expertos en entrevistas en profundidad concedidas para este estudio.

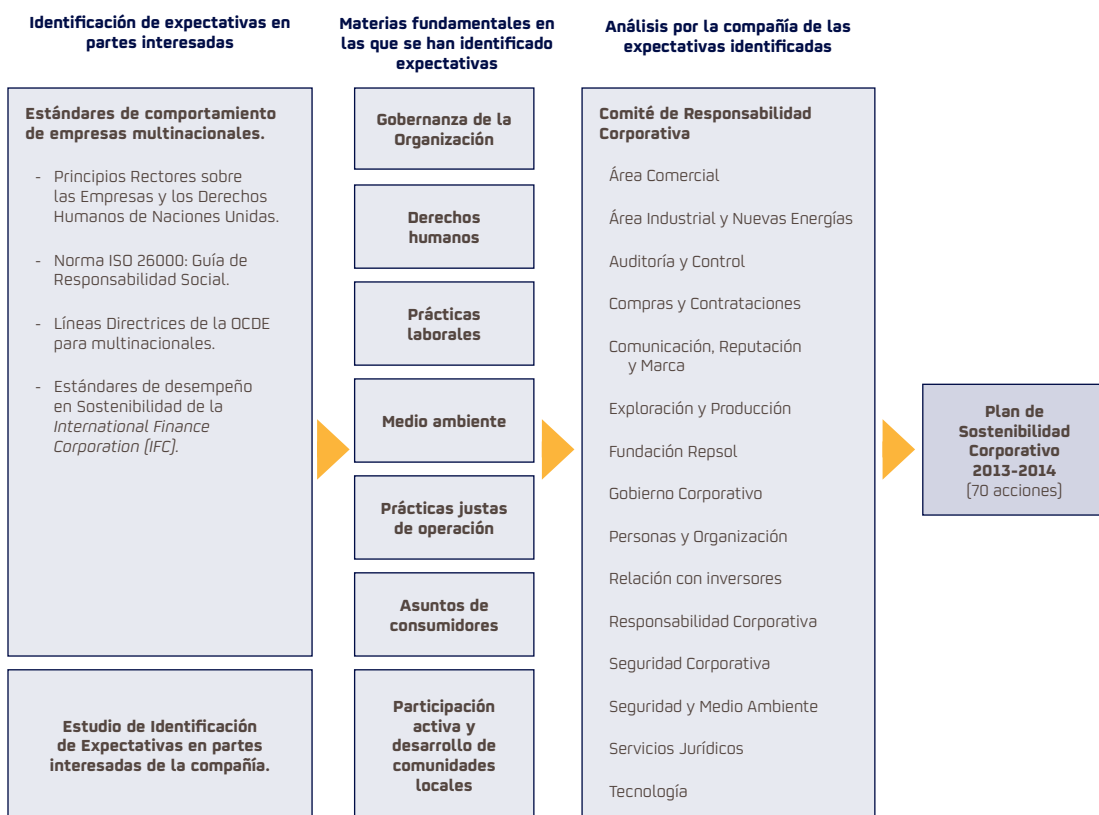
El conjunto de expectativas obtenidas de los cuatro estándares internacionales y del estudio de identificación de expectativas supera el medio millar. Tras un proceso de análisis y consolidación, los resultados han sido estudiados en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa a nivel corporativo del que forman parte representantes de nivel directivo de las siguientes funciones de nuestra organización:

- Área Comercial.
- Área Industrial y Nuevas Energías.
- Auditoría y Control.
- Compras y Contrataciones.
- Comunicación, Reputación y Marca.
- Exploración y Producción.
- Fundación Repsol.
- Gobierno Corporativo.
- Personas y Organización.
- Relación con inversores.
- Responsabilidad Corporativa.
- Seguridad Corporativa.

- Seguridad y Medio Ambiente.
- Servicios Jurídicos.
- Tecnología.

Con este ejercicio, hemos conseguido introducir, formal y sistemáticamente, las expectativas de las partes interesadas a nivel global en los procesos de toma de decisiones de la compañía, que es lo esencial de la responsabilidad corporativa.

-Introducción de las expectativas de partes interesadas en los procesos de toma de decisiones en la compañía-



El resultado de ese análisis es el presente Plan de Sostenibilidad 2013-2014, que actualiza el plan anterior y que, como aquél, es un documento público, cuyo grado de cumplimiento será evaluado anualmente y comunicado a la sociedad mediante un informe de seguimiento anual.

Este Plan consta de 70 acciones concretas de corto plazo (2013-2014) con sus indicadores de implementación correspondientes, agrupadas en siete programas que se corresponden con las siete materias fundamentales de la responsabilidad corporativa que describe la Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social, y que son las siete áreas en las que cualquier empresa tiene mayor capacidad de generar impactos éticos, ambientales y sociales.

Por programas, el de prácticas laborales; y el de participación activa y desarrollo de la comunidad han sido los que han concentrado un mayor número de acciones.

-Distribución de las acciones del Plan de Sostenibilidad por programas de actuación-

PROGRAMAS	Número de acciones
Gobernanza de la organización	6
Derechos humanos	12
Prácticas laborales	14
Medio Ambiente	9
Prácticas justas de operación	12
Asuntos de consumidores	3
Participación activa y desarrollo de la comunidad	14

El Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 no es la única contribución de Repsol al desarrollo sostenible. Este Plan se complementa con:

- Otras acciones de corto plazo circunscritas a países o centros operativos determinados, como las que forman parte de nuestros Planes de Sostenibilidad a nivel país.

El 93% de las acciones incluidas en este Plan están vinculadas al sistema de retribución variable de las personas que trabajan en Repsol, lo que constituye un compromiso inequívoco de la compañía con la maximización efectiva de su contribución al desarrollo sostenible.

El Plan de Sostenibilidad 2013-2014 no sustituye a nuestro Informe Anual de Responsabilidad Corporativa. El Informe Anual es un documento que rinde cuentas de nuestro desempeño en el ejercicio pasado, mientras que el Plan de Sostenibilidad da a conocer las acciones que acometeremos en los próximos dos años.

## Expectativas de las partes interesadas y acciones correspondientes del plan

### Programa 1

## Gobernanza de la organización

La gobernanza de la organización es el sistema por el cual se toman e implementan decisiones con el fin de lograr sus objetivos. Por tanto, es un elemento decisivo a la hora de integrar los principios de la responsabilidad corporativa en todas sus actividades y transmitirlos a la cadena de valor.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la gobernanza, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web corporativa **repsol.com**.

Adicionalmente, la compañía ha añadido seis acciones en el presente Plan de Sostenibilidad con las que pretende reforzar su respuesta a las principales expectativas tal y como se indica a continuación.

-Acciones incluidas en el programa de gobernanza y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

#### Programa de gobernanza

**Expectativa:** Gestionar adecuadamente, aplicando los principios de la diligencia debida (*due diligence*), los riesgos ambientales, sociales y éticos en todas las áreas de negocio.

**Expectativa:** Crear un ambiente y cultura en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social.

**Expectativa:** Revisar y evaluar periódicamente los procesos de gobernanza de la organización.

**Expectativa:** Garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de información exacta sobre todos los aspectos significativos de la compañía.

#### Acciones incluidas en el programa:

1. Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría.
2. Extender el sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa existente en la compañía en tres nuevos países.
3. Avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas.
4. Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.
5. Ofrecer formación a los empleados de Repsol sobre las materias de la Responsabilidad Corporativa.
6. Presentar el Plan Estratégico de Repsol a la sociedad.

- **Expectativa: Gestionar adecuadamente, aplicando los principios de la debida diligencia [due diligence], los riesgos ambientales, sociales y éticos en todas las áreas de negocio.**

Dentro del presente Plan se han incluido tres acciones dirigidas al cumplimiento de esta expectativa.

La primera de ellas, diseñada para asegurar que los procesos de control interno en las actividades del grupo tienen en cuenta este tipo de riesgos, consiste en *incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría*. Ello permite comprobar que tales aspectos han sido considerados en todos los casos y transmitir las conclusiones obtenidas a las unidades organizativas afectadas.

En segundo lugar, con objeto de asegurar que la gestión de los aspectos ambientales, sociales y éticos se realiza en los diversos entornos geográficos en las que opera Repsol, se han incorporado al presente Plan otras dos acciones.

Una de ellas consiste en la *extensión del sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa existente en la compañía a tres nuevos países* (Brasil, Estados Unidos y Venezuela).

Adicionalmente, Repsol ha acompañado esta acción de una segunda dirigida a *avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas* con la que la compañía podrá conocer cómo avanza la implantación del sistema de coordinación de la Responsabilidad Corporativa a nivel país.

- **Expectativa: Revisar y evaluar periódicamente los procesos de gobernanza de la organización.**

En el ámbito de la gobernanza, uno de los principales elementos que tiene en cuenta la compañía es en qué medida sus procesos de toma de decisiones garantizan el cumplimiento de las obligaciones legales y de otra naturaleza.

Para reforzar este aspecto, dentro del presente plan se ha incluido una acción dirigida a *monitorizar el programa de cumplimiento normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad la organización (PCN)*. Con ella, Repsol continuará reforzando el proceso con el que autoevalúa el cumplimiento de sus obligaciones, tanto legales como procedentes de la normativa interna de la compañía, estableciendo planes de acción para resolver posibles incumplimientos que se identifiquen.

- **Expectativa: Crear un ambiente y cultura en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social.**

Para dar respuesta a esta expectativa, el Plan, en su actual edición, incorpora una acción consistente en *ofrecer formación a los empleados sobre las materias de la RSC*. Para ello, la compañía desarrollará a lo largo de 2013-2014 un módulo formativo online basado en



nuestro modelo de Responsabilidad Corporativa con el que seguiremos reforzando la creación de una cultura responsable en la organización y en todos sus integrantes.

- **Expectativa: Garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de informaciones exactas sobre todos los aspectos significativos la compañía.**

Además de las diversas variables relacionadas con el desempeño o la gestión de los impactos que puede provocar la actividad, la compañía entiende que otro aspecto significativo sobre el que debe informar son las prioridades estratégicas que guiarán su actividad en el medio y largo plazo.

En este contexto, el Plan de Sostenibilidad Corporativo incorpora una acción dirigida a *presentar el nuevo Plan Estratégico a la sociedad*. Con ello, Repsol reforzará su compromiso con la transparencia y proyectará sus principales mensajes con un alcance mundial, involucrando en la presentación a medios de comunicación de ámbito internacional.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Gobernanza del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción

ACCIÓN	<b>Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Impulsaremos la revisión de inventarios de obligaciones, a través de un análisis global de necesidades por país/área, así como del grado de sensibilización sobre el modelo en toda la organización.</p> <p>Igualmente, desarrollaremos un seguimiento proactivo de los procesos de autoevaluación de cumplimiento que, de forma periódica, llevan a cabo los responsables de las áreas y realizaremos un reporte de los resultados correspondientes al nivel adecuado.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificaciones en los inventarios de obligaciones (altas/bajas/modificaciones).</li> <li>- Porcentaje de realización de las autoevaluaciones periódicas.</li> <li>- Reporte semestral de los resultados de los procesos a los Directores Generales/ Directores Ejecutivos responsables.</li> <li>- Número de planes de acción definidos e implantados en el periodo.</li> <li>- Implantación de un modelo de criticidades de las obligaciones inventariadas en un área de negocio.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisaremos los aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (Ética y Conducta, derechos humanos, relación con comunidades, etc.) en los proyectos de auditoría. Reportaremos las conclusiones a las unidades organizativas afectadas junto con el informe de los proyectos correspondientes.
<b>INDICADOR</b>	Número de proyectos de auditoría realizados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Extender el sistema de coordinación de la Responsabilidad Corporativa a tres nuevos países.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Constituiremos los Comités de Responsabilidad Corporativa y desarrollaremos y aprobaremos los primeros planes de sostenibilidad en tres nuevos países en los que Repsol opera como son Brasil, Estados Unidos y Venezuela.
<b>INDICADOR</b>	Planes de sostenibilidad elaborados de Brasil, Estados Unidos y Venezuela.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definiremos una metodología que nos permita medir el progreso en la aplicación del sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa a nivel país. Estos estudios deben medir el reconocimiento que las principales partes interesadas de la compañía hacen del comportamiento de Repsol a nivel nacional.
<b>INDICADOR</b>	Guía metodológica desarrollada.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Presentar el Plan Estratégico de Repsol a la sociedad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Entendemos que la transparencia se erige como pilar fundamental de una compañía energética de primer nivel como Repsol, y por lo tanto supone un valor inherente a nuestro desempeño.</p> <p>El Plan Estratégico traza el camino de la compañía en el corto y medio plazo y, por consiguiente, debe ser proyectado a la sociedad de la información. Para ello convocaremos a medios de comunicación de ámbito internacional, nacional y regional con el objetivo de divulgar los mensajes más relevantes del Plan y atender a las solicitudes de los profesionales de la información mediante una rueda de prensa.</p>
<b>INDICADOR</b>	Repercusión en los medios de comunicación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2012-2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Ofrecer formación a los empleados de Repsol sobre las materias de la Responsabilidad Corporativa.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desarrollaremos un módulo formativo online basado en el modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol para su aplicación en diferentes cursos de formación corporativos.
<b>INDICADOR</b>	Curso desarrollado y disponible en la herramienta de formación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

## Programa 2

# Derechos Humanos

Entre los derechos humanos hay algunos más notorios como el derecho a la vida y la libertad, a la igualdad y no discriminación, a la educación, a la libertad de creencias, expresión y movimientos, a condiciones favorables de vida y de trabajo; y otros menos conocidos, como el derecho a descansar, a la privacidad, y a formar una familia.

Los estados y las empresas juegan papeles diferentes en el trabajo común en pro de los derechos humanos. Mientras los primeros tienen el deber de protegerlos frente a aquellos que los vulneran, las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos en sus actividades. Ello implica actuar con la debida diligencia para no interferir en el grado de disfrute de estos por parte de las personas, y ocuparse de posibles impactos negativos si estos llegaran a ocurrir.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de los derechos humanos, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **repsol.com**. A estos, se unen las doce acciones que en este ámbito se han incluido en el presente Plan de Sostenibilidad Corporativo, las cuales se dirigen a dar respuesta a las principales expectativas de las partes interesadas de la compañía.

-Acciones incluidas en el programa de derechos humanos y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de Derechos Humanos		
<p><b>Expectativa:</b> Disponer de una política de derechos humanos que ofrezca una orientación significativa a quienes están dentro de la organización como a quienes están estrechamente ligados a ella.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos, y dar prioridad a la debida diligencia en esas áreas.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos.</p>
<p><b>Expectativa:</b> Difundir internamente la política de derechos humanos y hacer que quede reflejada en las políticas y procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Minimizar los riesgos que se deriven del empleo de personal de seguridad para prestar servicios de seguridad de las operaciones, asegurando a su vez que estos cumplen con lo contemplado en los estándares internacionales de referencia.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Esforzarse para asegurar que no discrimina a sus empleados, socios, clientes, partes interesadas, miembros, ni a nadie con quien la empresa tenga algún tipo de contacto.</p>
<p><b>Expectativa:</b> Establecer mecanismos de resolución de reclamaciones en materia de derechos humanos.</p>		

**Acciones incluidas en el programa:**

1. Reforzar el requerimiento ya vigente en nuestra compañía de respetar los derechos humanos a través de la adopción de una política específica de derechos humanos de aplicación mundial.
2. Aumentar nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro derechos humanos.
3. Modificar procesos de Exploración y Producción para que los derechos humanos queden más integrados en nuestras operaciones.
4. Establecer pautas corporativas para la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos en las operaciones.
5. Analizar los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos realizadas y proponer acciones de mejora.
6. Asegurar que las condiciones de trabajo de los empleados en las empresas contratistas de seguridad privada cumplen las legislaciones nacionales y son coherentes con la legislación internacional en materia de derechos humanos.
7. Implementar la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
8. Solicitar formalmente la adhesión de la Compañía a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
9. Tener en cuenta las minorías sociales y los colectivos con necesidades especiales en nuestra comunicación corporativa.
10. Avanzar en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación en nuestras operaciones alineados con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.
11. Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.
12. Difundir los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas a toda la plantilla de abogados de Repsol en España y Latinoamérica.

- **Expectativa: Disponer de una política de derechos humanos que ofrezca una orientación significativa a quienes están dentro de la organización como a quienes están estrechamente ligados a ella.**

Con objeto de reforzar la cultura de respeto a los derechos humanos ya existente en la compañía, Repsol *aprobará en 2013 una política específica que vincule a todas sus actividades en el entorno mundial.*

La adopción de esta política constituye un paso fundamental en la aplicación de la diligencia debida en este ámbito y servirá para establecer los principios generales que han de guiar nuestra actuación en materia de derechos humanos. Adicionalmente, la acción contempla la elaboración de un plan de implantación de la política el cual habrá de estar listo también en 2013.

- **Expectativa: Difundir internamente la política de derechos humanos y hacer que quede reflejada en las políticas y procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.**

Además del plan de implantación de la política sobre derechos humanos mencionado anteriormente, Repsol ha incluido en el presente Plan dos acciones para extender este compromiso entre los diferentes niveles de la empresa.

La primera de las acciones, *-aumentar nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones pro derechos humanos-*, consistirá en la impartición de una formación a la plantilla de Repsol, fundamentalmente, a la que opera en países considerados prioritarios así como a los empleados de gerencia de todos los negocios y áreas corporativas.

Adicionalmente, Repsol dedicará una segunda acción específicamente a la plantilla de abogados en España y Latinoamérica consistente en *difundir los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas*. Para ello, se realizarán diversas sesiones de formación entre este colectivo en los países de Bolivia, Colombia, Ecuador, Méjico, Trinidad y Tobago y Venezuela.

- **Expectativa: Identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos, y dar prioridad a la debida diligencia en esas áreas.**

Dentro del ciclo de actividad de Repsol, las operaciones relacionadas con la exploración y producción son algunas de las que mayor riesgo de impactos negativos en materia de derechos humanos presentan.

Por ello, además de las acciones que ya ha implantado la compañía en el pasado, el presente Plan contempla la *modificación de los procesos de Exploración y Producción para garantizar que los derechos humanos son respetados en nuestras operaciones*. Esta actuación implica la revisión del sistema de Gestión Integrada de Proyectos de las unidades encargadas de estas actividades con objeto de reforzar la consideración de los principios rectores para empresas y derechos humanos de Naciones Unidas en nuestros procesos operativos.

- **Expectativa: Incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos.**

La evaluación de los impactos de las actividades es otra de las etapas fundamentales en la aplicación de la debida diligencia a los aspectos relacionados con los derechos humanos.

Repsol dispone de diversos sistemas de gestión en esta línea a los que ha incorporado dos acciones contempladas en el presente Plan. La primera de ellas se refiere al *establecimiento de pautas corporativas para la realización de estas evaluaciones en las operaciones* para lo cual se elaborará una guía que complemente y desarrolle la puesta en práctica de la Norma de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud que ya rige en las actividades de la compañía.

Adicionalmente, en el marco de esta expectativa, Repsol ha incorporado una segunda acción en el Plan consistente en *realizar un análisis exhaustivo de los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto* para así poder proponer acciones de mejora. Para ello, dentro del procedimiento a seguir se abordará una recopilación de todos los hallazgos encontrados en las evaluaciones, una agrupación de los mismos y, finalmente, una propuesta de acciones de mejora específicas.

- **Expectativa: Minimizar los riesgos que se deriven del empleo de personal de seguridad para prestar servicios de seguridad de las operaciones, asegurando a su vez que estos cumplen con lo contemplado en los estándares internacionales de referencia.**

La actuación de las fuerzas de seguridad, públicas y privadas, en la protección de las instalaciones es otra actividad sometida a diversos riesgos en materia de derechos humanos.

Por ello, Repsol ha incluido en el Plan diversas acciones en este ámbito dirigidas, fundamentalmente, a garantizar que el personal de seguridad subcontratado opera de acuerdo a las normas aplicables y, en segundo lugar, fomentar la participación de la compañía en iniciativas de referencia en la materia.

En el ámbito legal, la compañía *trabaja para asegurar que las condiciones de trabajo de los empleados en las empresas contratistas de seguridad privada cumplen las legislaciones nacionales y son coherentes con la legislación internacional en materia de derechos humanos*. Para ello, realizará un estudio por países para conocer qué requisitos son de aplicación así como si estos son respetados por las empresas de seguridad subcontratadas.

Adicionalmente, la compañía impulsará su participación en *iniciativas internacionales de referencia como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)*, lanzados hace algunos años por el Departamento de Estado de Estados Unidos y la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido ante la preocupación internacional generada por la actuación de las fuerzas de seguridad en algunos episodios de protección de instalaciones petroleras.

Repsol solicitará durante el periodo de vigencia del presente Plan la adhesión a esta iniciativa iniciando, además, la *implantación de los requisitos que conlleva*. Asimismo, fruto de la adhesión a este marco, la compañía reportará a través de sus informes anuales las acciones que finalmente se adopten.

- **Expectativa: Esforzarse para asegurar que no discrimina a sus empleados, socios, clientes, partes interesadas, miembros, ni a nadie con quien la empresa tenga algún tipo de contacto<sup>1</sup>.**

Además de los sistemas que ya vienen funcionando en la compañía en este ámbito, Repsol ha incluido, específicamente, en este Plan dos acciones para reforzar la integración de un colectivo que tradicionalmente ha sufrido episodios de discriminación como son las personas con capacidades diferentes.

<sup>1</sup> Dentro del presente plan, las acciones relacionadas con la lucha frente a la discriminación se reparten entre este apartado y el programa de prácticas laborales. Allí se han incluido otras dos acciones dirigidas a evitar este tipo de episodios y garantizar la igualdad entre las personas que ya forman parte de la compañía. Para más información, consúltese la introducción en ese programa.

La primera de ellas, diseñada en línea con los esfuerzos de la compañía para ofrecer oportunidades de empleo a colectivos vulnerables, consistirá en promover el empleo de personas con capacidades diferentes. Esta acción impulsará la inserción laboral directa de miembros de este colectivo implicando también, en el proceso, a nuestros proveedores y contratistas.

Igualmente, la acción contempla otras actuaciones como continuar con la realización de iniciativas de formación de personas con capacidades diferentes, promover las compras a Centros Especiales de Empleo (CEE), la realización de acciones de sensibilización entre la plantilla del grupo y proseguir con los acuerdos que se han establecido con distintas organizaciones que asesoran a la compañía en el ámbito de la discapacidad.

En segundo lugar, la compañía ha incluido otra acción para garantizar que tampoco en los procesos de comunicación se discrimina a colectivos con especiales necesidades. Para ello, Repsol continuará *realizando sus informes anuales teniendo en cuenta todos los criterios de accesibilidad universal* impulsando la colaboración con la Fundación ONCE.

- **Expectativa: Establecer mecanismos de resolución de reclamaciones en materia de derechos humanos.**

El establecimiento de mecanismos de reclamación accesibles, basados en el diálogo, efectivos y que susciten la confianza de los grupos de interés es una expectativa fundamental en los estándares internacionales en materia de Responsabilidad Social Corporativa para empresas multinacionales.

Por esta razón, Repsol llevará a cabo en 2014 una acción dirigida a *avanzar en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación en nuestras operaciones alineados con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas* para lo cual se desarrollará una guía corporativa que permita implementarlos.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Derechos Humanos del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción

<b>ACCIÓN</b>	<b>Reforzar el requerimiento ya vigente en nuestra compañía de respetar los derechos humanos a través de la adopción de una política específica de derechos humanos de aplicación mundial.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciaremos el proceso oficial de aprobación de la Política.</li> <li>- Realizaremos la implementación de la Política en la compañía.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	Aprobación de la Política por parte del Comité de Dirección en 2013.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013



ACCIÓN	<b>Aumentar nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro derechos humanos.</b>
DESCRIPCIÓN	Impartiremos formación en derechos humanos al grupo de empleados de gerencia de todos los negocios y áreas corporativas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que recogen la necesidad de realizar este curso en su plan de formación.</li> <li>- Número de personas que han realizado el curso.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
ACCIÓN	<b>Modificar procesos de Exploración y Producción para que los derechos humanos queden más integrados en nuestras operaciones.</b>
DESCRIPCIÓN	Revisaremos el sistema de Gestión Integrada de Proyectos de Exploración y Producción para asegurar que los principios rectores para empresas y derechos humanos de la ONU quedan más integrados en nuestros procesos operativos.
INDICADOR	Número de procesos revisados en los que se incluyen los requisitos derivados de la revisión de la normativa de E&P.
AÑO EJECUCIÓN	2013
ACCIÓN	<b>Asegurar que las condiciones de trabajo de los empleados en las empresas contratistas de seguridad privada cumplen las legislaciones nacionales y son coherentes con la legislación internacional en materia de derechos humanos.</b>
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos un estudio, por países, que refleje el marco legal nacional e internacional y el cumplimiento del mismo por parte de la compañía en la contratación de los empleados en las empresas contratistas de seguridad. Dicho estudio incluirá aspectos como horas de trabajo, duración de turnos, períodos de descanso, etc. Estos elementos establecerán una comparativa entre lo marcado por la ley nacional y lo realizado por el personal de la compañía [propio y contratado].
INDICADOR	Informe del estudio presentado.
AÑO EJECUCIÓN	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Tener en cuenta las minorías sociales y los colectivos con necesidades especiales en nuestra comunicación corporativa.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Realizaremos los Informes Anuales de Repsol teniendo en cuenta todos los criterios de accesibilidad universal y el compromiso de sostenibilidad ambiental.</p> <p>Impulsaremos la colaboración con la Fundación ONCE en materia de accesibilidad y la contratación de tareas con proveedores que garanticen buenas prácticas en el ámbito medioambiental.</p> <p>Adoptaremos un compromiso de reducción paulatina de la edición en papel de dichos Informes y potenciación de los soportes digitales.</p>
<b>INDICADOR</b>	Entrega de los Informes Anuales de Repsol de acuerdo con los compromisos descritos anteriormente el día de la Junta General de Accionistas en su versión en castellano y, posteriormente, en inglés.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Solicitar formalmente la adhesión de la Compañía a la iniciativa de Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Llevaremos a cabo las acciones necesarias, a nivel interno de la Compañía, para realizar la solicitud formal de adhesión. Una vez realizadas estas acciones, emprenderemos las que corresponden a la propia solicitud.
<b>INDICADOR</b>	Solicitud presentada
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Difundir los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas entre los abogados de la compañía.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar sesiones de trabajo formativas con los equipos jurídicos de Repsol en Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Trinidad y Tobago y Venezuela, sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas.
<b>INDICADOR</b>	Número de personas formadas.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Implementar la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Recabaremos la cooperación de los distintos departamentos de la compañía para la aplicación de los PVSDH. Llevaremos a cabo los requerimientos del compromiso de la adhesión (evaluación de riesgo y acciones con la seguridad pública y privada) y estableceremos las formas del reporte de las acciones realizadas para la elaboración de los correspondientes informes anuales.
<b>INDICADOR</b>	Informe anual a remitir a la Plenaria de los PVSDH.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Analizar los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos realizadas y proponer acciones de mejora.</b>
DESCRIPCIÓN	Recopilaremos todos los hallazgos encontrados en las evaluaciones de impacto en los derechos humanos para analizarlos y agruparlos proponiendo acciones de mejora a nivel macro.
INDICADOR	Número de hallazgos encontrados y nº de acciones de mejora propuestas.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Promovemos la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes a través de la incorporación de trabajadores con discapacidad, implicando también a nuestros proveedores y contratistas.</p> <p>Realizamos acciones de formación de personas con discapacidad.</p> <p>Promovemos las compras a Centros Especiales de Empleo (CEE).</p> <p>Desarrollamos acciones de difusión y sensibilización social entre la plantilla del grupo Repsol.</p> <p>Continuamos con aquellos acuerdos establecidos con distintas organizaciones, asociaciones y fundaciones, que asesoran a la compañía en el ámbito de la discapacidad y con las que se trabaja en estrecha colaboración desde los inicios del Programa. Entre ellas, destaca en España el Convenio Marco de Cooperación entre Repsol, ONCE y sus respectivas fundaciones, con actuaciones orientadas al desarrollo y potenciación de la integración y normalización social de las personas con discapacidad.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas con capacidades diferentes en los distintos países.</li> <li>- Número de asistentes a las acciones de formación/Nº de campañas de difusión y sensibilización realizadas.</li> <li>- Volumen de compras a CEE.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Establecer pautas corporativas para la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos en las operaciones.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboraremos una guía corporativa para la evaluación de impactos en derechos humanos que complemente y desarrolle la puesta en práctica de la Norma de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud.
<b>INDICADOR</b>	Guía metodológica desarrollada.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2014
<b>ACCIÓN</b>	<b>Avanzar en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación en nuestras operaciones alineados con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboraremos una guía corporativa para la implementación de mecanismos de reclamación a nivel operación acordes con el Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar” y los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.
<b>INDICADOR</b>	Guía metodológica desarrollada.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2014

## Programa 3

### Prácticas laborales

Por prácticas laborales se entienden las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza por o en nombre de la compañía, tales como la jornada laboral, la remuneración, el reclutamiento y promoción de trabajadores; los procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones; la transferencia y traslado de trabajadores; la finalización de la relación de trabajo, la formación y desarrollo de habilidades, y la salud, seguridad e higiene industrial.

También se incluyen cuestiones relativas a la representación y participación en las negociaciones colectivas, diálogos sociales y consultas tripartitas para abordar problemas sociales relacionados con el empleo.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de las prácticas laborales, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **repsol.com**.

A estos, se unen las 14 acciones individuales que Repsol ha incluido en el contexto de este Plan. Éstas se dirigen a dar respuesta a algunas de las principales expectativas de las partes interesadas de la compañía tal y como se indica a continuación.

-Acciones incluidas en el programa de prácticas laborales y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de Prácticas laborales		
<p><b>Expectativa:</b> Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Proporcionar salarios justos a los empleados.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Promover la consulta y la cooperación entre empleadores y trabajadores y sus representantes en asuntos de interés mutuo.</p>
<p><b>Expectativa:</b> Proporcionar condiciones de trabajo a todos los trabajadores que permitan, en la mayor medida posible, conciliar la vida familiar y laboral.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Garantizar la seguridad y salud laboral de los empleados y contratistas.</p>
<p><b>Expectativa:</b> Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las políticas de empresa mediante una difusión adecuada de las mismas.</p>		

**Acciones incluidas en el programa:**

1. Favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol.
2. Fomentar la diversidad cultural materializando su valor como ventaja competitiva.
3. Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.
4. Mejorar el modelo de compensación y reconocimiento de los empleados.
5. Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos.
6. Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol.
7. Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.
8. Incorporar las expectativas de los empleados en las líneas de acción globales de gestión de personas de Repsol que dan respuesta al estudio de clima.
9. Fomentar la cultura de seguridad de los empleados y contratistas de Repsol.
10. Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.
11. Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.
12. Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.
13. Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable.
14. Desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.

- **Expectativa: Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral.**

Dentro del programa de prácticas laborales se han incluido dos acciones dirigidas a dar respuesta a esta expectativa.

La primera de ellas, *favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol*, consistirá en la puesta en marcha de todas las actuaciones correctivas que se detectaron dentro del estudio realizado por la compañía a nivel mundial sobre la gestión de la diversidad. Éstas servirán para garantizar el respeto a la igualdad de oportunidades en todos los empleados de la compañía y se llevarán a cabo a lo largo de 2013 y 2014.

Igualmente, en el ámbito de la diversidad, Repsol ha incorporado otra acción en el presente Plan dirigida, en este caso, a *fomentar la diversidad cultural materializando su valor como ventaja competitiva*. Para ello, la compañía promoverá acciones de formación, adecuará las prácticas de gestión de personas a un entorno cada vez más multicultural y definirá un sistema de indicadores para medir el impacto de este programa en la organización.

- **Expectativa: Proporcionar condiciones de trabajo a todos los trabajadores que permitan, en la mayor medida posible, conciliar la vida familiar y laboral.**

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los aspectos con más peso en la relación entre trabajadores y la compañía. Por ello, a los esfuerzos realizados en los últimos años, Repsol ha incorporado en este Plan una medida específica dirigida a *favorecer la conciliación de la vida profesional y personal*.

Ésta se materializará en diversas actuaciones tales como la implantación de una mayor flexibilidad horaria con ámbito mundial, la extensión del programa de teletrabajo a otros países, y el desarrollo de pilotos de nuevas iniciativas de flexibilidad horaria y espacial en el ámbito de España.

- **Expectativa: Proporcionar salarios justos a los empleados.**

En el ámbito de mejora de su política retributiva y de reconocimiento, Repsol ha incorporado dos acciones en la presente edición del plan.

La primera de ellas, *-mejorar el modelo de compensación y reconocimiento de los empleados-*, perseguirá el desarrollo de un modelo de reconocimiento no retributivo así como la creación de una nueva política de retribución del colectivo en asignación internacional.

Igualmente, la compañía actuará para *ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos*, esquema que extenderá a los trabajadores de empresas del grupo que estén dentro de un convenio colectivo.

- **Expectativa: Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional.**

La formación y, en general, todo lo relacionado con el desarrollo del talento en la compañía es uno de los aspectos que mayor número de expectativas individuales suscita.

A la indicada anteriormente podrían asociársele otras relacionadas, tales como proporcionar formación con vistas a mejorar los niveles de cualificación de los trabajadores o la necesidad de analizar la mano de obra para averiguar qué tipo de formación recibe y saber si se están desarrollando las habilidades requeridas por el sector.

Repsol, específicamente en el ámbito de la gestión del talento, pondrá en marcha a lo largo de 2013 una acción dirigida a *identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol* existente en la compañía para lo que creará un sistema con el que gestionar el ciclo de vida profesional de su plantilla. Éste se basará en la recopilación de la información individual de cada uno de sus empleados con la que poder tener en todo momento identificado dónde se encuentra el talento en la compañía y qué mecanismos son necesarios para desarrollarlo.

Adicionalmente, la compañía ha incorporado en el plan otra acción dirigida a *impulsar el modelo de innovación y mejora continua*, la cual incorpora un fuerte componente de desarrollo al contemplar la formación de *coaches* de equipo, el uso de herramientas de gestión del conocimiento y otras técnicas y formas de trabajo para hacer funcionar equipos de alto rendimiento.

- **Expectativa: Promover la consulta y la cooperación entre empleadores y trabajadores y sus representantes en asuntos de interés mutuo.**

La consulta y cooperación entre empleadores y trabajadores es un mecanismo esencial en la creación de un buen clima laboral. En esta línea, con objeto de atender los principales aspectos de interés que los empleados de la compañía han transmitido a ésta, Repsol abordará la *incorporación de las expectativas de los empleados en las líneas de acción globales de gestión de personas que dan respuesta al estudio de clima*.



Con esta acción, la compañía pondrá en marcha una serie de líneas de acción basadas en los resultados de la tercera edición del Estudio de Clima Laboral desarrollada en 2011.

- **Expectativa: Garantizar la seguridad y salud laboral de los empleados y contratistas.**

La salud y seguridad en el trabajo es un asunto de especial relevancia en el sector del petróleo y gas. Dada la relación de esta cuestión con los derechos fundamentales de las personas, la gestión de la salud y seguridad en el trabajo implica promover activamente el mayor grado de bienestar de los trabajadores al que se pueda aspirar y un enfoque fuertemente preventivo en cuanto a los daños en la salud que puedan ser provocados por las condiciones laborales.

En este ámbito, además de los sistemas de gestión que ya funcionan en la compañía, Repsol ha introducido cinco acciones en el presente plan que abarcan desde lograr la certificación según estándares internacionalmente reconocidos de los sistemas de gestión existentes hasta la promoción de programas de hábitos de vida saludable.

Estas acciones consistirán en *fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol, impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad promoviendo su certificación por OHSAS 18.001; mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente a través de la actualización de los estudios de riesgos de los que dispone la compañía; y prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes aplicando una metodología específica desarrollada para estandarizar la identificación de causas y facilitar que se compartan las lecciones aprendidas.*

Por último, otra de las acciones incluidas en el plan se dirigirá a *establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable, a través de iniciativas específicas, realización de campañas de detección precoz de ciertas dolencias o la difusión de información a través del canal interno de salud.*

- **Expectativa: Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las políticas de empresa mediante una difusión adecuada de las mismas.**

Repsol, pondrá en marcha a lo largo del periodo 2013-2014, una acción dirigida a *desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.*

Con ella, cumple con la expectativa de promover su conocimiento y cumplimiento como medio para transformar y mejorar las formas de trabajo, alineándolas con estos valores, con los propios objetivos corporativos y con otras actitudes clave como respetar y anticiparse.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas Laborales del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la diversidad cultural materializando su valor como ventaja competitiva.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Promoveremos actuaciones dirigidas a favorecer que nuestra diversidad cultural se convierta en una ventaja competitiva. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizaremos acciones de formación dirigidas a ofrecer información y patrones de conducta social y cultural sobre los países donde tenemos presencia destacable y adecuaremos las prácticas de gestión de personas de Repsol a un entorno cada vez más multicultural.</li> <li>- Definiremos indicadores de diversidad cultural que nos ayuden a medir el impacto del programa en la organización.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas.</li> <li>- Indicadores de diversidad cultural definidos.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar el modelo de compensación y reconocimiento de los empleados.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Evolucionaremos en política retributiva para incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un modelo de reconocimiento no monetario.</li> <li>- Nueva política de retribución del colectivo en asignación internacional.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología desarrollada e implantada del modelo de reconocimiento no monetario.</li> <li>- Diseño e implantación de la nueva política de retribución del colectivo en asignación internacional.</li> <li>- Herramienta de gestión del colectivo internacional.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Crearemos e implantaremos la retribución variable por objetivos en las empresas de Repsol a los empleados que están dentro de un convenio colectivo.
<b>INDICADOR</b>	Número de empresas en las que hay implantada retribución variable.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Gestionaremos el ciclo de vida profesional de las personas. Para ello procederemos a la recopilación de toda la información profesional de cada empleado para poder identificar y desarrollar el talento de la compañía.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolucionar la evaluación de desempeño anual de modo que identifique y ordene el talento interno en Repsol.</li> <li>- Integrar la información procedente de todas las herramientas de evaluación de desempeño y de desarrollo de los empleados, para poder disponer automáticamente de toda esta información.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporar las expectativas de los empleados en las líneas de acción globales de gestión de personas de Repsol que dan respuesta al estudio de clima.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Pondremos en marcha las líneas de acción globales que tienen en cuenta los resultados de la tercera edición del Estudio de Clima Laboral desarrollada en 2011.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación de las líneas de acción globales de mejora.</li> <li>- Número de acciones puestas en marcha.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Llevaremos a cabo diversos programas de promoción de la salud en varios países.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de países con lanzamiento de campaña detección precoz de cáncer de colon.</li> <li>- Número de nuevos contenidos en el canal interno de salud en la intranet de Repsol.</li> <li>- Número de campañas de información en el canal interno de salud.</li> <li>- Elaboración del plan de riesgos psicosociales.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Continuaremos con el impulso de las medidas de conciliación de la compañía, cuyos pilares son el respeto y la confianza en las personas, con énfasis en países.</p> <p>Este compromiso lo materializaremos en la implantación de una mayor flexibilidad horaria con ámbito mundial, adaptada a los usos y costumbres de cada país, negocio y área geográfica, en la extensión del programa de teletrabajo a otros países, y pilotos de nuevas iniciativas de flexibilidad horaria y espacial con ámbito España.</p>
<b>INDICADOR</b>	Número de teletrabajadores en los distintos países.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Procederemos a la implementación/desarrollo de nuevas formas de trabajo y técnicas para hacer funcionar equipos con alto rendimiento.</p> <p>Realizaremos programas piloto de formación de <i>coaches</i> de equipo y de mejora para acelerar la evolución cultural.</p> <p>Impulsaremos las nuevas formas de trabajar que queremos fomentar a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y herramientas de colaboración y comunicación [redes sociales, entornos de gestión del conocimiento, formación asociada, actuaciones de comunicación...].</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de programas de formación de <i>coaches</i> para acelerar la evolución cultural.</li> <li>- Puesta en marcha de nuevas formas de trabajar.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014
<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Una vez realizado el "Estudio de la gestión de la diversidad" a nivel mundial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas de la compañía y diseñado el Plan de medidas correctoras, llevaremos a cabo las acciones correctivas a lo largo de 2013 y 2014.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas del plan correctivo puestas en marcha.</li> <li>- Finalización del estudio a nivel mundial.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

**ACCIÓN**

**Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.**

**DESCRIPCIÓN**

Implantaremos programas para certificación según el estándar de seguridad OHSAS 18001.

**INDICADOR**

- Número de nuevas certificaciones.
- Número de certificaciones que se mantienen.

**AÑO EJECUCIÓN**

2013-2014

**ACCIÓN**

**Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.**

**DESCRIPCIÓN**

Actualizaremos los estudios de análisis de riesgos planificados en Repsol de acuerdo a la normativa interna aprobada en 2010 sobre gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales siguiendo las mejores prácticas del sector.

**INDICADOR**

Número de análisis de riesgos actualizados según planificación.

**AÑO EJECUCIÓN**

2013-2014

**ACCIÓN**

**Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.**

**DESCRIPCIÓN**

Pondremos en marcha medidas de prevención de accidentes laborales. Para ello la compañía ha definido una metodología común para la realización de las investigaciones de incidentes de seguridad y medio ambiente con el objetivo de poder estandarizar la identificación de las causas raíz y facilitar el aprendizaje dentro de la organización compartiendo lecciones aprendidas que nos lleven a evitar que incidentes similares vuelvan a ocurrir.

**INDICADOR**

Número de incidentes investigados / total de incidentes.

**AÑO EJECUCIÓN**

2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Transformaremos y mejoraremos las formas de trabajo, alineándolas con los cinco valores corporativos: innovación, integridad, flexibilidad, responsabilidad y transparencia, con los objetivos de la Compañía y con las actitudes de respetar y anticiparse.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos.</li> <li>- Compromiso de los jefes en la gestión de los nuevos valores corporativos.</li> <li>- Pruebas de selección adaptadas a los nuevos valores corporativos.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014
<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Continuaremos con programas de formación sobre seguridad para empleados y contratistas que trabajan en las instalaciones de Repsol. Pondremos en marcha las diferentes iniciativas contempladas dentro del plan de liderazgo cuya finalidad es la mejora en las conductas de Seguridad y Medio Ambiente de los líderes de Repsol (directivos y jefes). El plan contempla diversas acciones en materia formación, comunicación y desarrollo de personas.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de horas de formación en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Número de personas formadas en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Índice de extensión de formación en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Número de personas formadas en liderazgo en seguridad y medio ambiente.</li> <li>- Índice de extensión de formación en liderazgo en seguridad y medio ambiente.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

## Programa 4

# El Medio ambiente

La sociedad se enfrenta actualmente a numerosos desafíos ambientales que abarcan desde problemas globales como el cambio climático o el agotamiento de los recursos naturales hasta otros de naturaleza local que, no obstante, pueden suponer un impacto muy intenso en el entorno donde se producen. Entre ellos, podrían citarse la contaminación del aire o las aguas, la generación de residuos o la destrucción de ecosistemas y la biodiversidad.

La actividad de las empresas contribuye invariablemente a algunos de estos impactos. Especial relevancia tienen estas cuestiones en un sector como el petrolero caracterizado por la realización de actividades extractivas o industriales en grandes instalaciones.

Es necesario, por tanto, que las empresas identifiquen opciones que permitan prevenir estos impactos, minimizarlos en caso de que no se puedan evitar y, en último término, corregirlos.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito del medio ambiente, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **repsol.com**. Adicionalmente, Repsol ha incluido otras nueve acciones en el presente Plan con las que dar respuesta a algunas de estas expectativas.

### Acciones incluidas en el programa de medio ambiente y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de medio ambiente		
<b>Expectativa:</b> Identificar las fuentes de contaminación y residuos e implementar medidas orientadas a su prevención.	<b>Expectativa:</b> Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado.	<b>Expectativa:</b> Identificar impactos negativos potenciales sobre la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas y tomar medidas para eliminar o minimizar dichos impactos.
<b>Expectativa:</b> Elaborar estrategias para el uso eficiente de recursos y aplicar medidas especiales para aquellas operaciones intensivas en lo que se refiere al consumo de agua.	<b>Expectativa:</b> Realizar ahorros de energía donde sea posible y elaborar estrategias de reducción de las emisiones.	<b>Expectativa:</b> Disponer de procedimientos para prevenir o mitigar derrames de hidrocarburos y sus derivados.
<b>Expectativa:</b> Promover el consumo y la adquisición sostenible.	<b>Expectativa:</b> Invertir en tecnologías y fuentes de energía de baja emisión de carbono.	<b>Expectativa:</b> Invertir en las tecnologías más avanzadas para prevenir o mitigar la contaminación.
<b>Acciones incluidas en el programa:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la gestión de los residuos.</li> <li>Optimizar nuestra gestión del agua.</li> <li>Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión de medio ambiente.</li> <li>Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.</li> <li>Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.</li> <li>Reforzar el control sobre los derrames.</li> <li>Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.</li> <li>Promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética.</li> <li>Invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental.</li> </ol>		



- **Expectativa: Identificar las fuentes de contaminación y residuos e implementar medidas orientadas a su prevención.**

Repsol llevará a cabo a lo largo de 2013 una acción, *mejorar la gestión de los residuos* con la que dará respuesta a la necesidad de identificar las fuentes que los producen como paso previo para implementar acciones para su prevención.

La acción consistirá en la elaboración de un mapa de generación en los diferentes negocios de la compañía. Con ello, podrá establecerse la línea base que permitirá la fijación de objetivos de reducción futuros.

- **Expectativa: Elaborar estrategias para el uso eficiente de recursos y aplicar medidas especiales para aquellas operaciones intensivas en lo que se refiere al consumo de agua.**

La correcta gestión del agua, como recurso escaso, es un ámbito que genera múltiples expectativas en las partes interesadas de la compañía. Se trata, además, de un elemento clave para la realización de las operaciones.

Con el fin de analizar qué riesgos existen para la compañía en el ámbito del uso del agua, Repsol ha incluido una acción en el Plan de Sostenibilidad Corporativo dirigida a *optimizar su gestión del agua*. A través de ésta se profundizará en el análisis de los riesgos existentes en este ámbito prestando especial atención a aquellas operaciones que se sitúan en zonas de estrés hídrico y a las actividades de la compañía más intensivas en el uso del recurso.

- **Expectativa: Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado.**

Desde una perspectiva integral, la compañía *avanzará en la mejora continua del sistema de gestión del medio ambiente* para lo cual implantará programas de certificación del mismo basados en el estándar ISO 14.001.

- **Expectativa: Realizar ahorros de energía donde sea posible y elaborar estrategias de reducción de las emisiones.**

El uso de la energía y la emisión de gases de efecto invernadero constituyen dos de los aspectos ambientales prioritarios para el sector petrolero. Por ello, Repsol, a lo largo del periodo 2013-2014 abordará una *identificación de oportunidades para mejorar la eficiencia energética de sus operaciones y disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero*.

Esta identificación partirá de la elaboración de mapas de consumo energético y emisiones de gases de efecto invernadero en los diferentes negocios de la compañía que servirán para definir objetivos de ahorro para el periodo 2014-2020.

- **Expectativa: Identificar impactos negativos potenciales sobre la biodiversidad y los servicios de los ecosistemas y tomar medidas para eliminar o minimizar dichos impactos.**

Las actividades de la compañía se desarrollan con frecuencia en entornos de gran sensibilidad ambiental. Por ello, con objeto de limitar posibles riesgos, Repsol continuará implantando una acción dirigida a *prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad*. Con ella, la compañía mantendrá el desarrollo de los Programas de Acción de Biodiversidad que implanta en aquellas zonas sensibles en las que opera.

- **Expectativa: Disponer de procedimientos para prevenir o mitigar derrames de hidrocarburos y sus derivados.**

En este ámbito, Repsol ha incorporado una acción dirigida a *reforzar el control sobre los derrames* con la que evitar que estos se produzcan. Para ello, actualizará el inventario de elementos críticos a la hora de prevenir derrames a partir de los análisis de riesgos realizados en todas las instalaciones que puedan provocarlos.

- **Expectativa: Promover el consumo y la adquisición sostenible.**

En el ámbito de continuar promoviendo el uso de productos con un menor impacto ambiental, además del resto de iniciativas ya implantadas por la compañía, Repsol ha incluido en el Plan una acción dirigida a *fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles*.

De acuerdo con ella, la compañía continuará trabajando para incorporar biocombustibles a las gasolinas y gasóleos, dentro de los límites que las especificaciones nacionales establezcan, como contribución al cumplimiento de los objetivos marcados en cada país de crecimiento de las energías renovables.

- **Expectativa: Invertir en tecnologías y fuentes de energía de baja emisión de carbono.**

Repsol abordará, a lo largo del periodo de vigencia del Plan, una acción centrada en *promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética*.

Para ello apoyará la creación de empresas y el I+D+i a través de una iniciativa específica denominada "Fondo de Emprendedores" cuyo objeto fundamental consiste en premiar y apoyar el desarrollo de proyectos empresariales y empresas en proceso de gestación en el ámbito de la eficiencia energética. La convocatoria está abierta a propuestas procedentes de cualquier parte del mundo y se dirige a emprendedores que hayan constituido o tengan la intención de constituir una empresa en el ámbito mencionado.

- **Expectativa: Invertir en las tecnologías más avanzadas para prevenir o mitigar la contaminación.**

La reducción de la contaminación y del resto de impactos ambientales asociados a los productos y actividades es otra de las prioridades ambientales en Repsol.

En este contexto, la compañía ha incluido una acción en el Plan dirigida a *invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental*. Con ella, la compañía participará en diversos proyectos de investigación y desarrollo que incorporen bases tecnológicas que permitan en un futuro mejorar la sostenibilidad ambiental de los productos, servicios y procesos, tanto de Repsol como de sus partes interesadas.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Medio Ambiente del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar la gestión de los residuos.</b>
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos el mapa de residuos en los diferentes negocios de la compañía para establecimiento de la línea base que permita una futura fijación de objetivos de reducción.
INDICADOR	Nº de negocios en los que se ha definido línea base de residuos.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Optimizar nuestra gestión del agua.</b>
DESCRIPCIÓN	Profundizaremos en el análisis de riesgos a los que la compañía está expuesta relacionados con el agua, prestando especial atención a las operaciones situadas en zonas de estrés hídrico y a las actividades de la compañía más intensivas en uso de agua.
INDICADOR	Número de centros en los cuales se han realizado análisis de riesgos de agua.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental.</b>
DESCRIPCIÓN	Invertiremos en proyectos de investigación y desarrollo que incorporen bases tecnológicas que permitan en un futuro mejorar la sostenibilidad ambiental de los productos, servicios y procesos de Repsol o de sus partes interesadas.
INDICADOR	Millones de euros anuales
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión de medio ambiente.</b>
DESCRIPCIÓN	Implantaremos programas para certificación según el estándar de medio ambiente ISO 14001.
INDICADOR	- Número de nuevas certificaciones. - Número de certificaciones que se mantienen.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN	<b>Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.</b>
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos mapas de consumos energéticos y emisiones de gases de efecto invernadero, CO <sub>2</sub> equivalente, en los diferentes negocios para poder definir los objetivos de ahorro energético y de reducción de emisiones CO <sub>2</sub> equivalente para el periodo 2014-2020. Continuaremos implantando oportunidades de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, CO <sub>2</sub> equivalente.
INDICADOR	Toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente reducidas respecto al escenario <i>business as usual</i> .
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN	<b>Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.</b>
DESCRIPCIÓN	Continuaremos con el desarrollo de Programas de Acción de Biodiversidad en zonas sensibles.
INDICADOR	Número de Planes de Acción de biodiversidad realizados.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN	<b>Reforzar el control sobre los derrames.</b>
DESCRIPCIÓN	Actualizaremos el inventario de los elementos críticos para la prevención de derrames a partir de los análisis de riesgos realizados en todas las instalaciones que puedan provocarlos.
INDICADOR	Porcentaje de instalaciones en las que se han actualizado la lista de los elementos críticos que previenen los derrames.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
ACCIÓN	<b>Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.</b>
DESCRIPCIÓN	Incorporar biocombustibles a gasolinas y gasóleos, dentro de los límites que las especificaciones nacionales establezcan, como contribución al cumplimiento de los objetivos marcados en cada país de crecimiento de las energías renovables.
INDICADOR	Porcentaje de biocombustibles incorporados a gasolinas y gasóleos.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014

<p>ACCIÓN</p>	<p><b>Promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética.</b></p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Promoveremos la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética, apoyando la creación de empresas y el I+D+i.</p> <p>Esta iniciativa se denomina “Fondo de Emprendedores” cuyo objeto es premiar y apoyar el desarrollo de los mejores proyectos empresariales y empresas en proceso de gestación en el campo de la eficiencia energética.</p> <p>La convocatoria está abierta a propuestas procedentes de cualquier parte del mundo y se dirige a emprendedores que hayan constituido o tengan la intención de constituir una empresa en el campo de la eficiencia energética.</p>
<p>INDICADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de los proyectos presentados.</li> <li>- Pre evaluación de los proyectos ganadores.</li> <li>- Lanzamiento de la convocatoria.</li> <li>- Número de proyectos seleccionados.</li> <li>- Descripción de los proyectos seleccionados.</li> </ul>
<p>AÑO EJECUCIÓN</p>	<p>2013 - 2014</p>

## Programa 5

### Prácticas justas de operación

Las prácticas justas de operación hacen referencia al modo en el que las organizaciones realizan sus transacciones con otras tales como socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, asociaciones de las que forman parte, y agencias y departamentos de los gobiernos.

A la hora de procurar que estas relaciones se desarrollen de manera justa, las empresas han de ajustar tales prácticas a criterios como la prevención de la corrupción, la participación responsable en la esfera pública, la defensa de una competencia justa, el mantenimiento de un comportamiento responsable, el respeto al derecho de propiedad y, en general, el establecimiento de relaciones justas y transparentes con el resto de organizaciones.

Para dar respuesta a las expectativas que las partes interesadas de la compañía tienen en este ámbito, Repsol ha puesto en marcha sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **repsol.com**.

Adicionalmente, dentro del Plan de Sostenibilidad Corporativo, la compañía ha incluido 12 acciones más en este ámbito que permiten dar respuesta a algunas de las expectativas mencionadas, tal y como se indica a continuación.

-Acciones incluidas en el programa de prácticas justas de operación y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de prácticas justas de operación		
<p><b>Expectativa:</b> Integrar en las políticas y prácticas de compra criterios éticos, sociales, ambientales, de igualdad de género, y de salud y seguridad.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Participar activamente en incrementar la toma de conciencia en las organizaciones con las que se relaciona respecto a asuntos de RSC.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Vigilar regularmente y reevaluar las áreas de mayor riesgo en materia de ética e integridad de la empresa.</p>
<p><b>Expectativa:</b> Trabajar en la lucha contra la corrupción, alentando a los demás con los que se realizan operaciones para que adopten prácticas anticorrupción similares.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Informar a los empleados, socios, proveedores, contratistas y distribuidores sobre las políticas y mecanismos que la compañía adopte para luchar contra la corrupción.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Incluir un conjunto de procedimientos financieros y contables para asegurar razonablemente la teneduría de libros, registros y cuentas fieles y exactas.</p>
<p><b>Acciones incluidas en el programa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.</li> <li>2. Fomentar la comunicación bidireccional con los proveedores en materia de sostenibilidad.</li> <li>3. Otorgar el reconocimiento a proveedores con mejores prácticas de sostenibilidad.</li> <li>4. Monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores.</li> <li>5. Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.</li> <li>6. Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros socios.</li> <li>7. Favorecer la inclusión de aspectos de derechos humanos en participaciones no operadas de nuestras actividades de exploración y producción.</li> <li>8. Realizar un Plan de Comunicación Externo de la Norma de Ética y Conducta.</li> <li>9. Realizar un Plan de Comunicación Interno de la Norma de Ética y Conducta.</li> <li>10. Aumentar nuestra capacidad de tomar decisiones siempre orientadas por nuestros valores éticos y reforzar el conocimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta.</li> <li>11. Ampliar el control riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro.</li> <li>12. Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).</li> </ol>		

- **Expectativa: Integrar en las políticas y prácticas de compra criterios éticos, sociales, ambientales, de igualdad de género, y de salud y seguridad.**

La promoción de la responsabilidad corporativa en la cadena de valor y el aseguramiento de que en ésta se respetan estándares ambientales y sociales adecuados es un aspecto que genera múltiples expectativas en las partes interesadas de la compañía.

Por ello, Repsol ha introducido en el presente plan dos acciones dirigidas a asegurar que se cumplen estos criterios en sus relaciones con proveedores y contratistas.

La primera de ellas, *-contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de sus proveedores y contratistas-*, tiene como objetivo promocionar y asegurar el comportamiento responsable en la cadena de valor.

Para ello, Repsol adoptará diversas iniciativas: difundir entre sus proveedores los principios éticos y de conducta; analizar y, en caso necesario, modificar su política de compras para incluir la obligación de respetar la normativa ética y de protección de derechos humanos en todos los países en los que opera; y desarrollar, en caso de incumplimientos, planes de acción para aquellos proveedores críticos que se hallen en tal situación.

Igualmente la compañía, ha incluido una segunda acción dirigida específicamente a garantizar que sus propias prácticas de compra, *-en lo que se refiere al pago de los productos o servicios contratados-*, se realizan de manera adecuada.

Ésta consistirá en *monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a estos proveedores* para lo cual Repsol implantará un reporte estadístico de estos plazos que le permitirá identificar en qué casos se están produciendo desvíos sistemáticos y así poder establecer las acciones correctivas más adecuadas.

- **Expectativa: Trabajar en la lucha contra la corrupción, alentando a los demás con los que se realizan operaciones para que adopten prácticas anticorrupción similares.**

Además de las iniciativas que ya viene desarrollando en este ámbito, Repsol ha incluido otra acción en el presente plan con el objetivo de *cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participa la compañía en la lucha contra la corrupción y el soborno.*

Con esta acción, Repsol trabajará con estas organizaciones para prevenir episodios relacionados con la corrupción y el soborno que puedan aparecer en las auditorías de los libros contables y registros financieros de activos que, aunque no operados por la compañía, puedan llegar a afectarla.

Dentro de esta acción, la compañía implantará otras iniciativas relacionadas con algunas de las expectativas identificadas anteriormente como colaborar con las UUNN/ Exploración en la revisión de los aspectos éticos y de derechos humanos que pudiesen afectar al Grupo como consecuencia de su entrada en una nueva área o negocio.



- **Expectativa: Participar activamente en incrementar la toma de conciencia en las organizaciones con las que se relaciona respecto a asuntos de RSC.**

En el marco del trabajo coordinado con otras organizaciones en materia de RSC, la compañía concede una especial importancia a sus proveedores así como a los socios con los que mantiene participaciones en proyectos. Por ello, en el presente plan ha incluido cuatro acciones dirigidas a ambos grupos.

La primera, de carácter más general, va dirigida a *contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales aplicados por los socios de la compañía*. Para ello, Repsol realizará, a lo largo de 2013, un seguimiento del porcentaje de contratos que se han firmado con estos con el nuevo modelo de *Joint Operating Agreements* (JOA) elaborado en 2012.

En segundo lugar, y también dirigida a sus socios, la compañía ha introducido otra acción en el Plan consistente en *favorecer la inclusión de aspectos de derechos humanos en participaciones no operadas de actividades de exploración y producción*. Fruto de ella, Repsol establecerá los aspectos que ha de considerar en su sistema de gestión del negocio de Upstream para activos no operados, especialmente, en las etapas más tempranas del negocio.

Las dos últimas acciones que contribuyen a dar respuesta a esta expectativa van dirigidas a los proveedores de la compañía y consistirán en *fomentar la comunicación bidireccional con estos en materia de sostenibilidad y otorgar el reconocimiento de la compañía a aquellos con mejores prácticas en este ámbito*.

La primera de ellas se basará en la implantación de mecanismos formales en el marco del modelo de compras de Gestión por Categorías que funciona en la compañía mientras que la segunda incorporará el desarrollo de un método específico de identificación de los proveedores con mejores prácticas y el diseño de mecanismos específicos para conceder tal reconocimiento.

- **Expectativa: Informar a los empleados, socios, proveedores, contratistas y distribuidores sobre las políticas y mecanismos que la compañía adopte para luchar contra la corrupción.**

En el ámbito de lucha contra la corrupción, además del resto de sistemas que ya funcionan en la compañía, Repsol abordará en el periodo 2013-2014 un importante esfuerzo para difundir y comunicar los mecanismos de los que dispone para evitar este tipo de sucesos. Para ello ha incluido tres acciones en el presente documento.

La primera de ella consiste en *realizar un plan de comunicación externo de la Norma de Ética y Conducta* con el que difundirá la existencia de ésta a partes interesadas externas tales como socios, proveedores y empresas colaboradoras.

Esta comunicación externa irá acompañada, además, del desarrollo de un *plan de comunicación interno* dirigido a los propios empleados con el que la compañía les trasladará el contenido de la norma, la necesidad de incorporar a su actividad diaria los comportamientos que recoge y promoverá el cambio de actitudes necesario.

Finalmente, Repsol ha incluido una tercera acción en este ámbito dirigida a *aumentar la capacidad de tomar decisiones siempre orientadas por nuestros valores éticos y reforzar el conocimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta*. Esta acción, muy relacionada con la anterior, consistirá en la impartición de una formación online específica a los empleados sobre estos conceptos.

- **Expectativa: Vigilar regularmente y reevaluar las áreas de mayor riesgo en materia de ética e integridad de la empresa.**

La cadena de suministro de la empresa constituye un área sometida a riesgos específicos en materia de corrupción y soborno. Con objeto de prevenirlos, Repsol ha introducido en este plan una acción dirigida específicamente a este fin la cual es adicional al resto de sistemas que ya funcionan en la compañía con este cometido.

La acción, - *ampliar el control riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro* -, consistirá en la modificación de la instrucción técnica y la guía de auditoría de ética y derechos humanos existente en la compañía para ampliar los aspectos relativos a corrupción. Igualmente, Repsol analizará la posibilidad de contratar un servicio externo para la identificación de empresas con posibles prácticas corruptas.

- **Expectativa: Incluir un conjunto de procedimientos financieros y contables para asegurar razonablemente la teneduría de libros, registros y cuentas fieles y exactas.**

El Plan de Sostenibilidad incluye una acción dirigida a *hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)* con la que la compañía revisará de forma continua la metodología que sigue para la gestión de este sistema así como del inventario de riesgos de reporte financiero. Con ello, Repsol persigue una mayor garantía de que los controles establecidos en este ámbito son efectivos.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en este programa. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollaremos y difundiremos los principios éticos y de conducta para proveedores y contratistas.</li> <li>- Analizaremos, y en caso necesario, modificaremos las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones vigentes en todos los países para incluir la obligación de cumplimiento de la normativa en materia de ética y derechos humanos.</li> <li>- Definiremos planes de acción con proveedores y contratistas críticos que incumplan nuestro estándar ético y de derechos humanos.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Código de ética y de conducta desarrollado.</li> <li>2. Evidencia de difusión del código.</li> <li>3. Inclusión de las nuevas cláusulas en las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones.</li> <li>4. Evidencia de aplicación del procedimiento en casos reales de incumplimientos.</li> </ol>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros socios.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizaremos un seguimiento del número de contratos que se han firmado con el nuevo modelo de <i>Joint Operating Agreements</i> (JOA) elaborado en 2012, tanto en proyectos operados como en los no operados.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de JOAs firmados en proyectos operados.</li> <li>- Porcentaje de JOAs firmados en proyectos no operados.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la inclusión de aspectos de derechos humanos en participaciones no operadas de nuestras actividades de exploración y producción.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estudiaremos y estableceremos los aspectos de derechos humanos a considerar en el sistema de gestión para activos no operados, especialmente, en las etapas más tempranas del negocio.
<b>INDICADOR</b>	Número de criterios incorporados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Mantendremos un reporte estadístico de plazos de pagos a nuestros proveedores y promoveremos acciones correctivas en caso de encontrarse desvíos sistemáticos significativos en los procesos de pago.
<b>INDICADOR</b>	Número de desvíos significativos identificados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Realizar un Plan de Comunicación Interno de la Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Hemos revisado la Norma de Ética y Conducta durante 2012 con el fin de actualizarla conforme a los últimos desarrollos en materia de sostenibilidad y mantener así el liderazgo de Repsol en cuanto a empresa sostenible y éticamente responsable.</p> <p>En este contexto, desarrollaremos una intensa campaña de comunicación durante 2013 entre los empleados de Repsol con un triple objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir la Norma entre todos los empleados y ayudarles a conocer su contenido;</li> <li>- Concienciar a los empleados de la necesidad de incorporar en su actividad diaria los comportamientos recogidos en la Norma y en la Cultura Corporativa para la sostenibilidad de la Compañía; y</li> <li>- Promover un cambio de actitudes y comportamientos entre los empleados para alinearlos con la Norma y la Cultura Corporativa.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Realizar un Plan de Comunicación Externo de la Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Informaremos de la existencia y contenido de la Norma de Ética y Conducta de Repsol a nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras con el fin de impulsar la adopción de pautas de conducta consistentes con las nuestras así como al público en general, con el objeto de reforzar su percepción de Repsol como empresa sostenible y éticamente responsable.</p>
<b>INDICADOR</b>	Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisaremos de forma continua la metodología aplicable en la gestión del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, así como del inventario de riesgos de reporte financiero y de las sociedades y procesos alcanzados por el mismo, de manera que los controles que conformen el Sistema permitan concluir sobre su efectividad.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación anual de funcionamiento de los controles identificados en el SCIIF.</li> <li>- Certificación anual por parte de la Dirección del Grupo sobre la vigencia y la efectividad de los controles y procesos que recaen en su respectiva área de responsabilidad.</li> <li>- Comunicación al cierre del ejercicio de los resultados de la evaluación del SCIIF al Comité Interno de Transparencia y a la Comisión de Auditoría y Control.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013- 2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Durante el desarrollo de nuestro trabajo, se podrían poner de manifiesto aspectos relacionados con la corrupción y soborno en las auditorías de los libros contables y registros financieros de activos no operados por Repsol.</p> <p>Por ello, revisaremos los aspectos éticos y de derechos humanos que pudiesen afectar al Grupo como consecuencia de su entrada en una nueva área o negocio.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de Cumplimiento del objetivo aprobado en relación con el número de auditorías a realizar en el ejercicio.</li> <li>- Número de auditorías realizadas en nuevas áreas o negocios a solicitud de Exploración.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013- 2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Aumentar nuestra capacidad de tomar decisiones siempre orientadas por nuestros valores éticos y reforzar el conocimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Impartiremos formación a los empleados sobre la Norma de Ética y Conducta mediante la elaboración de un curso online sobre los principios y pautas de conducta recogidos en la Norma con el fin de reforzar el conocimiento de la misma, incorporar los comportamientos recogidos en la norma a nuestra conducta diaria y aumentar la capacidad de tomar decisiones orientadas por nuestros valores éticos.
<b>INDICADOR</b>	Curso on-line disponible en la herramienta de formación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014
<b>ACCIÓN</b>	<b>Ampliar el control riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Modificaremos la instrucción técnica y guía de auditoría de ética y derechos humanos para ampliar los aspectos relativos a corrupción.</p> <p>Implantaremos la nueva guía y analizar la posibilidad de contratación de un servicio externo para la identificación de empresas con posibles prácticas corruptas.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrucción técnica y guía implantada.</li> <li>- Entrega de evidencias en los informes de auditoría de prácticas anticorrupción en el proveedor.</li> <li>- Análisis de posibles servicios externos de identificación de empresas con potenciales prácticas inadecuadas.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la comunicación bidireccional con los proveedores en materia de sostenibilidad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estructuraremos la relación con proveedores principales, y estableceremos un proceso para obtener evidencia de implantación de los mecanismos formales, en el marco del modelo de compras de Gestión por Categorías.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de relación con proveedores principales en el marco de la Gestión por Categorías.</li> <li>- Evidencias de implantación de los mecanismos de comunicación con proveedores principales.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013-2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Otorgar el reconocimiento a proveedores con mejores prácticas de sostenibilidad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Analizaremos y desarrollaremos un método para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad. Así mismo realizaremos una prueba del mismo.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de la metodología para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad.</li> <li>- Prueba de la metodología y decisión de los mecanismos de reconocimiento.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014



## Programa 6

### Asuntos de consumidores

Las empresas tienen una serie de responsabilidades con los clientes que compran sus productos o contratan sus servicios.

Entre ellas, destacan la obligación de proporcionarles una información precisa sobre los bienes adquiridos, garantizar en todo momento su salud y seguridad durante el uso de los productos, proporcionarles servicios de atención eficientes y proteger la privacidad de los datos recabados durante las transacciones comerciales.

Además, las organizaciones empresariales pueden cumplir otros importantes objetivos a la hora de promover un desarrollo sostenible como son contribuir a satisfacer servicios esenciales a la población que carece de ellos, - algo que es clave en una compañía del sector energético como Repsol -, y promover productos o información que permitan la evolución hacia un modelo de consumo más sostenible.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de los asuntos de consumidor, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **www.repsol.com**.

Adicionalmente, dentro del presente Plan, la compañía ha incluido tres acciones en este ámbito, las cuales se dirigen a dar respuesta a algunas de las principales expectativas identificadas en las partes interesadas.

#### -Acciones incluidas en el programa de asuntos de consumidores y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de asuntos de consumidores		
<p><b>Expectativa:</b> No recurrir en la comunicación a consumidores a prácticas que sean confusas, engañosas, fraudulentas o injustas, incluida la omisión de información esencial.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Aplicar prácticas justas de marketing y publicidad.</p>	<p><b>Expectativa:</b> Promover una educación eficaz que dé poder a los consumidores y les permita entender los impactos en su bienestar y el medioambiente de las elecciones de productos que realizan.</p>
<p><b>Acciones incluidas en el programa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alcanzar un grado de accesibilidad elevado para garantizar el acceso y consumo de contenidos corporativos y comerciales.</li> <li>2. Generar y difundir contenidos en el entorno digital que aumenten la conciencia sobre el uso responsable de los recursos energéticos y promuevan y faciliten el consumo sostenible.</li> <li>3. Adoptar un marco ético para la publicidad y las acciones de marketing.</li> </ol>		

- **Expectativa: No recurrir en la comunicación a consumidores a prácticas que sean confusas, engañosas, fraudulentas o injustas, incluida la omisión de información esencial.**

Los clientes y el resto de partes interesadas de la compañía demandan una publicidad y una comunicación justa. Para dar respuesta a esta expectativa, Repsol ha incluido como acción en el presente Plan *adoptar un marco ético para la publicidad y las acciones de marketing*.

Este instrumento permitirá a la compañía garantizar que toda su actividad publicitaria se continúa desarrollando en estricto cumplimiento de los cuatro códigos de conducta y autorregulación que ya ha adoptado en anteriores ejercicios y que dan respuesta a las exigencias indicadas.

- **Expectativa: Aplicar prácticas justas de marketing y publicidad.**

Esta expectativa contiene diversos elementos comunes con la anterior en lo que respecta a la prevención de todo tipo de prácticas confusas, engañosas o que omitan información esencial.

Adicionalmente, otro aspecto esperado por las partes interesadas en el ámbito de la comunicación a consumidores es que ésta se desarrolle de manera justa y no excluya a aquellos colectivos que por sus diferentes capacidades requieren de una comunicación adaptada.

Por ello, Repsol ha incluido en el presente Plan una acción específica dirigida a *alcanzar un grado de accesibilidad elevado para garantizar el acceso y consumo de contenidos corporativos y comerciales*. Con ella, la compañía gestionará sus contenidos corporativos y comerciales para que alcancen un grado de accesibilidad elevado (AA) que garantice el acceso y consumo de los mismos por personas con capacidades diferentes y a través de múltiples dispositivos.

- **Expectativa: Promover una educación eficaz que dé poder a los consumidores y les permita entender los impactos en su bienestar y el medioambiente de las elecciones de productos que realizan.**

La promoción de un consumo responsable y la puesta a disposición de los ciudadanos de herramientas o información que lo hagan posible es una de las principales expectativas identificadas por la compañía en el ámbito de consumidores.

Por ello, Repsol ha introducido una acción en el Plan consistente en *generar y difundir contenidos en el entorno digital que aumenten la conciencia sobre el uso responsable de los recursos energéticos y promuevan y faciliten el consumo sostenible*.

La acción se centrará en dar a conocer el nuevo canal en internet de Energía Inteligente creado por la compañía como medio para generar un diálogo con la sociedad respecto al uso eficiente de la energía, el reciclaje y la reutilización. Para ello, a través del canal se difundirán diversos contenidos e iniciativas relacionados con estos aspectos.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en este programa. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

<b>ACCIÓN</b>	<b>Adoptar un marco ético para la publicidad y las acciones de marketing.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Nuestros clientes demandan una publicidad sincera y veraz. Nos aseguraremos de realizar toda nuestra actividad publicitaria y de marketing del Grupo Repsol en estricto cumplimiento de los cuatro códigos de conducta y de autorregulación que hemos adoptado.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la pertenencia a las asociaciones que suscriben estos códigos de actuación: Asociación Española de Anunciantes y Autocontrol.</li> <li>- Ausencia de dictámenes o resoluciones por incumplimiento de los códigos.</li> <li>- Medidas adoptadas en caso de dictamen o resolución por incumplimiento realizadas.</li> <li>- Nº de certificaciones de buenas prácticas obtenidas.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>ACCIÓN</b>	<b>Alcanzar un grado de accesibilidad elevado para garantizar el acceso y consumo de contenidos corporativos y comerciales.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Gestionaremos, desarrollaremos y mantendremos los contenidos corporativos y comerciales de repsol.com para que alcancen un grado de accesibilidad elevado (AA) que garantice el acceso y consumo de los mismos por personas con capacidades diferentes y a través de múltiples dispositivos.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de iniciativas desarrolladas que promuevan y fomenten la accesibilidad (formaciones, manuales, herramientas, etc.).</li> <li>- Número de intervenciones realizadas para mejorar la accesibilidad.</li> <li>- Grado de accesibilidad alcanzado a partir de las auditorías anuales.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013

ACCIÓN

**Generar y difundir contenidos en el entorno digital que aumenten la conciencia sobre el uso responsable de los recursos energéticos y promuevan y faciliten el consumo sostenible.**

DESCRIPCIÓN

Desarrollaremos estrategias digitales para dar a conocer el nuevo canal de Energía Inteligente. Aumentaremos su notoriedad y generaremos un diálogo con la sociedad, a través de contenidos e iniciativas que fomenten un uso inteligente de la energía, a partir de la eficiencia energética, el reciclaje y la reutilización.

INDICADOR

- Definición de la estrategia 2013 para Energía Inteligente.
- Cuadro de mando mensual que permita el seguimiento de la efectividad de las acciones, así como la propuesta de nuevas acciones.

AÑO EJECUCIÓN

2013

## Programa 7

# Participación activa y desarrollo de la comunidad

La participación activa en la comunidad parte de una identificación de los grupos de interés existentes y de la involucración con ellos en relación a la gestión y minimización de los impactos que pueden ocasionar las actividades de la organización.

Igualmente, la participación activa y el desarrollo de la comunidad apuntan a que la empresa se convierta en un bien social para la misma aunque, en este proceso, a menudo están presentes intereses de la comunidad muy diferentes, incluso contrapuestos, que la empresa ha de valorar en su conjunto.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad, Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la compañía **repsol.com**.

Adicionalmente, dentro del Plan de Sostenibilidad Corporativo, en su presente edición, se han incluido 14 acciones en el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad. Éstas permiten dar respuesta a algunas de las principales expectativas identificadas en grupos de interés, tal y como se indica a continuación.

-Acciones incluidas en el programa de participación activa y desarrollo de la comunidad y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de participación activa y desarrollo de la comunidad		
<b>Expectativa:</b> Evaluar las iniciativas de inversión social relacionadas con la comunidad e identificar dónde se pueden hacer mejoras.	<b>Expectativa:</b> Mantener unas estrechas relaciones con medios de comunicación en todo momento y no sólo en España sino a nivel internacional.	<b>Expectativa:</b> Contar con sistemas de comunicaciones para gestionar relaciones con comunidades.
<b>Expectativa:</b> Identificar los tipos de actores interesados en las acciones de la compañía.	<b>Expectativa:</b> Llevar a cabo iniciativas para fortalecer las capacidades y oportunidades de los proveedores establecidos en el ámbito local.	<b>Expectativa:</b> Tener una relación transparente con las comunidades locales.
<b>Expectativa:</b> Alentar y apoyar a los ciudadanos para que actúen como voluntarios en los servicios a la comunidad.	<b>Expectativa:</b> Promover y apoyar la educación en todos los niveles.	<b>Expectativa:</b> Promover actividades culturales.
<b>Expectativa:</b> Contribuir a programas que proporcionen acceso a alimentación y otros productos esenciales para los grupos vulnerables.	<b>Expectativa:</b> Involucrarse en alianzas con universidades o laboratorios de investigación para mejorar el desarrollo científico y emplear para esta tarea a personal local.	<b>Expectativa:</b> Promover y apoyar la educación en todos los niveles e involucrarse en acciones que mejoren la calidad de la educación y el acceso a la misma.

**Acciones incluidas en el programa:**

1. Mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas.
2. Identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con el objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo.
3. Mejorar los impactos positivos que genera nuestra inversión social.
4. Mantener las relaciones con los medios de comunicación, con la máxima transparencia, que faciliten al máximo el conocimiento y seguimiento de nuestra compañía.
5. Fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales.
6. Definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo.
7. Mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas.
8. Dar a conocer nuestras operaciones a las organizaciones de la sociedad civil.
9. Generar una cultura de solidaridad entre los empleados.
10. Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.
11. Fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medioambiente.
12. Impulsar un plan de voluntariado social.
13. Invertir en I+D a través de instituciones de investigación públicas.
14. Fomentar la ciencia y la tecnología entre los estudiantes.

- **Expectativa: Evaluar las iniciativas de inversión social relacionadas con la comunidad e identificar dónde se pueden hacer mejoras.**

En el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad, la capacidad de las compañías para contribuir al crecimiento del entorno local a través de sus políticas de inversión social es un factor que genera numerosas expectativas.

A lo largo de 2013, Repsol desarrollará una acción dirigida a la *mejora de los impactos positivos que genera su inversión social*. Para ello, la compañía impulsará la aplicación de una guía para gestionar la inversión social que realiza y poder recoger información en relación al impacto de ésta. La acción contempla, además, la puesta en marcha de un sistema informático que permita el tratamiento de esta información, analizar el impacto generado y maximizar los beneficios de las políticas de inversión social para la comunidad.

A través de esta acción, la compañía da respuesta, no sólo a la expectativa indicada anteriormente, sino a otras relacionadas como “tener en cuenta la promoción del desarrollo de la comunidad al planificar los proyectos de inversión social”.

- **Expectativa: Identificar los tipos de actores interesados en las acciones de la compañía.**

La identificación de las partes interesadas y el análisis de su percepción sobre las actividades es un elemento clave a la hora de adoptar las acciones necesarias para mejorar la integración de la compañía en el entorno en el que realiza las operaciones.

Repsol, en este contexto, ha incluido dos acciones en el presente plan dirigidas a dar respuesta a esta expectativa.

La primera de ellas, *-identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo-*, se realizará en 2013 y consistirá en un diagnóstico de esta percepción en

los diferentes países donde Repsol opera. Para ello, llevará a cabo un programa de investigación que contemplará las diversas partes interesadas abordando, entre otros, aspectos sociales y reputacionales.

Con esta acción, Repsol no sólo atenderá la expectativa mencionada antes sino que, de forma indirecta, podrá dar respuesta a otras relacionadas como “consultar a los grupos representativos de la comunidad al determinar las prioridades de la inversión social y las actividades de desarrollo de la misma”.

En línea con la acción anterior, Repsol realizará, a lo largo de 2013-2014, una segunda actuación con el objetivo de *mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas*. Ésta perseguirá una mejora de los mecanismos de diagnóstico que se vienen utilizando contribuyendo con ello a obtener información de mayor claridad con respecto a esta percepción.

- **Expectativa: Mantener unas estrechas relaciones con medios de comunicación en todo momento y no sólo en España sino a nivel internacional.**

Con objeto de dar a conocer con transparencia las acciones y la estrategia de la compañía, Repsol ha introducido en plan una acción dirigida a *mantener las relaciones con los medios de comunicación, con la máxima transparencia, que faciliten al máximo el conocimiento y seguimiento de la compañía*.

Con esta acción, la compañía fomentará los encuentros con periodistas, para impulsar y fomentar la transparencia y continuará aprovechando las peticiones de colaboración procedentes de diarios, revistas y otros medios. Repsol aprovechará estas oportunidades para informar sobre aspectos clave para sus partes interesadas tales como los factores que influyen en la variación de los precios de los combustibles, el desempeño ambiental de la compañía o la estrategia que ésta seguirá.

- **Expectativa: Llevar a cabo iniciativas para fortalecer las capacidades y oportunidades de los proveedores establecidos en el ámbito local.**

Con objeto de contribuir a generar riqueza en los entornos en los que opera, la compañía ha incluido una acción en el Plan dirigida a *fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales*.

La acción, consistirá en analizar la situación actual relativa a las compras y contrataciones locales que lleva a cabo la compañía con objeto de proponer posibles líneas de actuación. Con ello, Repsol no sólo dará respuesta a la expectativa anterior sino a otras relacionadas como “Dar preferencia a los productos y servicios de los proveedores locales”.

- **Expectativa: Contar con sistemas de comunicaciones para gestionar relaciones con comunidades.**

Repsol dispone de sistemas de gestión específicos para dar respuesta a esta expectativa en cada uno de sus emplazamientos. Adicionalmente, en el marco del

plan de sostenibilidad ha incluido dos acciones para reforzar su desempeño en uno de los apartados específicos relacionados con la comunicación con comunidades, gestionar el reconocimiento que recibe la compañía.

La primera acción, consistente en *definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo* se llevará a cabo a través del diseño y puesta en marcha de un Plan Estratégico de Reputación Corporativa. Éste unificará los criterios utilizados a nivel mundial y permitirá conocer con detalle las desviaciones que se producen entre el desempeño real de la compañía y el reconocimiento que se le otorga por ello.

Igualmente, en el marco de la gestión del reconocimiento de sus partes interesadas, Repsol pondrá en marcha, a lo largo del periodo 2013-2014 una segunda iniciativa consistente en la implantación de diversas acciones *para mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas*. Estas acciones se materializarán en diversos planes de mejora transversales con las que la compañía buscará optimizar el reconocimiento interno y externo que recibe.

- **Expectativa: Tener una relación transparente con las comunidades locales.**

Además del resto de actuaciones que ya viene realizando la compañía en este sentido, Repsol ha incluido en su Plan de Sostenibilidad una actuación dirigida específicamente a reforzar la transparencia en la relación con sus grupos de interés.

Esta actuación, - *dar a conocer nuestras acciones a las organizaciones de la Sociedad Civil* -, consistirá en la realización de una visita a una de nuestras operaciones de Exploración y Producción de Latinoamérica con un grupo de organizaciones de diferentes ámbitos de la sociedad civil.

Con ella, la compañía mostrará a estos representantes de la comunidad local la forma en la que se realizan las actividades así como las acciones y sistemas de gestión puestos en marcha para minimizar los impactos ambientales y sociales que se puedan generar. Ello permitirá, también, reforzar la respuesta de la compañía a otra expectativa clave tal como es "Informar a las comunidades afectadas por las operaciones acerca de los riesgos ambientales de las mismas".

- **Expectativa: Promover y apoyar la educación en todos los niveles / Promover actividades culturales.**

La compañía desarrollará una acción a lo largo de 2013 dirigida a *fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medio ambiente*.

Esta iniciativa pretende contribuir al desarrollo educativo, ambiental y cultural de la Sociedad e irá dirigida, fundamentalmente, a difundir las actividades que se realizan en las refinerías y plantas petroquímicas, el uso del petróleo y sus derivados, así como acercar el compromiso de Repsol con la eficiencia energética. Para ello, se realizarán diversas exposiciones a través del aula móvil de la compañía así como otros contenidos en la web corporativa.



El desarrollo de la acción también permitirá fomentar en escolares el interés por la ciencia y el respeto al medio ambiente.

- **Expectativa: Alentar y apoyar a los ciudadanos para que actúen como voluntarios en los servicios a la comunidad.**

En el ámbito de promoción del voluntariado, Repsol ha incluido dos acciones en su plan de sostenibilidad.

La primera de ellas, - *generar una cultura de solidaridad entre los empleados* -, se centrará específicamente en los empleados de la compañía como parte integrante de las comunidades en las que opera e implicará el desarrollo de un programa de voluntariado corporativo que, entre otros beneficios, supondrá una mayor proyección de los valores de la compañía y sus empleados hacia la sociedad que acoge nuestras actividades.

Esta acción se verá complementada con una segunda dirigida a *impulsar un plan de voluntariado social*, a través de la cual la compañía tratará de dar respuesta a las inquietudes sociales de las personas que forman las partes interesadas de Repsol, especialmente los empleados y sus familias, desarrollando actividades con alto impacto en la Sociedad.

- **Expectativa: Contribuir a programas que proporcionen acceso a alimentación y otros productos esenciales para los grupos vulnerables.**

Con objeto de dar respuesta a esta expectativa, la compañía desarrollará una acción dirigida a *interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia*. Para ello, pondrá en marcha por segundo año consecutivo la iniciativa “Más que palabras” destinada a proyectos presentados y apoyados por los empleados de Repsol, que promuevan la mejora de la calidad de vida de los colectivos vulnerables, fomenten la integración social o atiendan necesidades sensibles de colectivos específicos.

- **Expectativa: Involucrarse en alianzas con universidades o laboratorios de investigación para mejorar el desarrollo científico y emplear para esta tarea a personal local.**

La colaboración con el sistema de I+D público es otra de las vías a través de las que la compañía reforzará su compromiso con las comunidades en las que está presente. Para ello, ha incorporado una acción en el Plan dirigida a *invertir en I+D a través de instituciones de investigación públicas*.

En el ámbito de esta acción, Repsol invertirá en diversos proyectos de investigación y desarrollo que se realizarán mediante contratos y/o acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de investigación públicos en España.

- **Expectativa: Promover y apoyar la educación en todos los niveles e involucrarse en acciones que mejoren la calidad de la educación y el acceso a la misma.**

En el marco de esta expectativa, la compañía pondrá en marcha a lo largo del periodo de vigencia del Plan una acción tendente a *fomentar la ciencia y la tecnología entre los estudiantes* a través de la cual desarrollará en el Centro de Tecnología Repsol diversos seminarios y sesiones formativas dirigidas a estudiantes de Educación Secundaria, Bachillerato y Universidades.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en este programa. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN	<b>Mejorar los impactos positivos que genera nuestra inversión social.</b>
DESCRIPCIÓN	Impulsaremos la aplicación de la guía para la gestión de la inversión social y desarrollaremos un sistema informático de recogida de información de la inversión social con el fin de maximizar sus beneficios para la sociedad.
INDICADOR	- Guía de inversión social modificada. - Herramienta de reporting de la Inversión Social.
AÑO EJECUCIÓN	2013
ACCIÓN	<b>Identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con el objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo.</b>
DESCRIPCIÓN	Desarrollaremos un diagnóstico de la percepción de la compañía en los diferentes países donde opera. Llevaremos a cabo un programa de investigación que contemplará las diversas partes interesadas y entre otros abordará aspectos sociales y reputacionales.
INDICADOR	Tres estudios en tres países distintos antes de 2013.
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Impulsar un plan de voluntariado social.</b>
DESCRIPCIÓN	Daremos respuesta a las inquietudes sociales de las personas que forman las partes interesadas de Repsol especialmente los empleados y sus familias, desarrollando actividades con alto impacto en la Sociedad.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y descripción de los programas puestos en marcha.</li> <li>- Número de las acciones de sensibilización sobre voluntariado.</li> <li>- Implantación de los programas de voluntariado en los entornos más necesitados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medioambiente.</b>
DESCRIPCIÓN	Llevaremos a cabo una iniciativa que pretende contribuir al desarrollo educativo, ambiental y cultural de la sociedad, y cuyo objetivo principal es difundir las actividades que se realizan en las refinerías y plantas petroquímicas, el uso del petróleo y sus derivados, así como acercar el compromiso de Repsol con la eficiencia energética. Con este espacio también se pretende fomentar en escolares el interés por la ciencia y el respeto al medio ambiente.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de poblaciones que ha visitado el aula móvil.</li> <li>- Número de personas que asistieron a las sesiones divulgativas en el aula móvil.</li> <li>- Web activa.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Por segundo año consecutivo, pondremos en marcha la iniciativa “Más que palabras”, destinada a proyectos presentados y apoyados por los empleados de Repsol, que promuevan la mejora de la calidad de vida de los colectivos vulnerables, fomenten la integración social o atiendan necesidades sensibles de colectivos específicos.</p> <p>Las iniciativas elegidas serán aquellas que mejor representen los valores de solidaridad e integración que promueve Fundación Repsol.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanzamiento de la convocatoria.</li> <li>- Evaluación de proyectos.</li> <li>- Presentación de los proyectos seleccionados.</li> <li>- Número de proyectos financiados.</li> <li>- Descripción de los proyectos financiados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo.</b>
DESCRIPCIÓN	Diseñaremos y pondremos en marcha un Plan Estratégico de Reputación Corporativa que unificará criterios con carácter mundial, lo que nos permitirá conocer con más detalle las brechas entre nuestro desempeño real y el reconocimiento que se nos otorga.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mínimo tres comunicaciones internas de visión y valores reputacionales.</li> <li>- Número de acciones implantadas de plan de mejora/año.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013

ACCIÓN	<b>Mantener las relaciones con los medios de comunicación, con la máxima transparencia, que faciliten al máximo el conocimiento y seguimiento de nuestra compañía.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Mantendremos encuentros con periodistas, tanto formales como informales, para impulsar y fomentar la transparencia.</p> <p>Aprovecharemos las peticiones de colaboración en diarios, revistas, números especiales en prensa escrita y programas específicos en radio y televisión, de ámbito nacional para dar a conocer las acciones y la estrategia de la compañía.</p> <p>Así mismo, en el marco de esta acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informaremos sobre los factores que influyen en la variación de los precios combustibles.</li> <li>- Comunicaremos con transparencia el desempeño ambiental de la compañía.</li> <li>- Informaremos de la estrategia de la compañía.</li> </ul>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres reportajes y/o entrevistas por año, además de contactos informales con los principales líderes de opinión.</li> <li>- Número de envíos del boletín denominado "News" a todos los periodistas de nuestra base de datos, tanto internacionales, nacionales como regionales.</li> <li>- Publicación de este boletín, Newsletter, en la intranet para conocimiento de todos los empleados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
ACCIÓN	<b>Invertir en I+D a través de instituciones de investigación públicas.</b>
DESCRIPCIÓN	Fomentaremos la I+D pública, a través de la inversión en proyectos de investigación y desarrollo realizados mediante contratos y/o acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de investigación públicos.
INDICADOR	Millones de euros anuales.
AÑO EJECUCIÓN	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la ciencia y la tecnología entre los estudiantes.</b>
DESCRIPCIÓN	Realizaremos seminarios y sesiones formativas a estudiantes de Educación Secundaria, Bachillerato y Universidades en el Centro de Tecnología Repsol.
INDICADOR	Horas anuales dedicadas a esta labor.
AÑO EJECUCIÓN	2013

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas.</b>
DESCRIPCIÓN	Pondremos en marcha planes de mejora transversales para la optimización del reconocimiento interno y externo de Repsol.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de comunicaciones relacionadas con la visión y valores.</li> <li>- Reconocimientos obtenidos a lo largo del año.</li> <li>- Resultados de la investigación sobre gestión de riesgo reputacional.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales.</b>
DESCRIPCIÓN	Analizaremos en detalle la situación actual relativa a las compras y contrataciones locales y propondremos posibles líneas de actuación.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología definida para la obtención del contenido local en nuestra compañía.</li> <li>- Evidencias de promoción activa de contenido local en aquellas localizaciones identificadas por debajo del umbral.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014

ACCIÓN	<b>Mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas.</b>
DESCRIPCIÓN	Mejoraremos los mecanismos de diagnóstico para una mejor comprensión de la reputación de Repsol entre sus partes interesadas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prototipo de Cuadro de Mando en funcionamiento.</li> <li>- Informes de conversación online.</li> <li>- Informes de tracking de reputación entre las partes interesadas.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
ACCIÓN	<b>Generar una cultura de solidaridad entre los empleados.</b>
DESCRIPCIÓN	Proyectaremos nuestros valores corporativos hacia la sociedad a través de actividades de voluntariado y acción social, desarrollando un programa de voluntariado corporativo.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de voluntariado corporativo.</li> <li>- Número de países unidos al programa de voluntariado.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
ACCIÓN	<b>Dar a conocer nuestras operaciones a las organizaciones de la sociedad civil.</b>
DESCRIPCIÓN	Realizaremos una visita a una de nuestras operaciones de Exploración y Producción de Latinoamérica con un grupo de organizaciones de diferentes ámbitos de la sociedad civil.
INDICADOR	Visita a una de las operaciones de Exploración y Producción de Repsol en Latinoamérica.
AÑO EJECUCIÓN	2014



## Proceso de actualización de este Plan

Este Plan de Sostenibilidad es un documento dinámico.

Cada año rendiremos cuentas del grado de consecución de las acciones que forman este Plan mediante la publicación de un informe de seguimiento.

Por otra parte, dado que las expectativas o asuntos que preocupan a nuestras partes interesadas son cambiantes y están sujetas al devenir de los acontecimientos acaecidos a lo largo del año, este Plan se actualizará anualmente con nuevas acciones o reformulación de las vigentes, para adaptarlas a la nueva situación.

Las sucesivas actualizaciones del Plan irán dejando tras de sí una estela de acciones cumplidas que, en su conjunto, son una contribución de nuestra compañía al desarrollo sostenible.



