

Grupo REPSOL

2017 Información
de sostenibilidad

*Extracto del Informe
de Gestión Integrado. En caso
de discrepancia prevalece
la versión del Informe de Gestión*



Mensaje del Consejero Delegado

El Informe de Gestión 2017 integra en un único documento toda la información financiera y no financiera del Grupo, ofreciendo una visión global, completa y fiel de nuestras actividades. ”



En Repsol llevamos años trabajando para mejorar la información que ofrecemos a todos nuestros grupos de interés. En este sentido, el nuevo Informe de Gestión 2017 integra en un único documento toda la información financiera y no financiera del Grupo, en línea con el nuevo marco legal en materia de divulgación de información no financiera y de diversidad.

Este Informe de Gestión Integrado es una herramienta clave para conocer con detalle nuestro desempeño, ofreciendo una visión más global, completa y fiel de nuestras actividades. Incluye nuestra situación financiera, el resultado de nuestros negocios y, como principal novedad, la integración de la información relacionada con la Sostenibilidad, que hasta ahora contaba con su propio informe.

La Sostenibilidad es uno de los ejes de la estrategia de la Compañía, que viene incorporando los asuntos ambientales y sociales en todos sus procesos de toma de decisiones. En el capítulo dedicado a esta materia encontrarán indicadores sobre la gestión realizada en 2017 en áreas como cambio climático, personas, seguridad, medio ambiente, innovación, tecnología, ética y cumplimiento, fiscalidad responsable o cadena de suministro.

En especial me gustaría destacar el espacio dedicado al cambio climático, en el que se informa sobre la implicación y el compromiso de la Alta Dirección y todos los empleados de la Compañía, la estrategia, la gestión de riesgos y las iniciativas y proyectos que se están desarrollando para ofrecer soluciones energéticas que faciliten la transición hacia un futuro de bajas emisiones.

El Informe de Gestión Integrado 2017 recoge información de manera clara y concisa sobre la situación financiera de la Compañía y el resultado de nuestros negocios, un ejercicio en el que nuestro resultado neto ajustado se incrementó un 25%, el más alto de los últimos 6 años, un periodo caracterizado por el complejo entorno internacional. Además, en 2017 logramos nuevos avances en los proyectos de mejora de la eficiencia operativa, materializamos nuevas sinergias y continuamos con la optimización de la inversión, todo ello en el marco del Plan Estratégico.

Por áreas de negocio, *Upstream* registró mejores resultados gracias a la recuperación de los precios del crudo y el gas, la mejora de la eficiencia y el incremento de la producción en Libia y Brasil. En *Downstream* se mantuvieron los sólidos resultados de 2016, apoyados en la calidad de nuestros activos industriales y las ventajas de nuestro modelo integrado de negocio.

A mi juicio, este Informe de Gestión Integrado ofrece a los grupos de interés el resumen más completo de nuestras actividades. Es una exposición fiel del trabajo realizado para adaptarnos a las necesidades de la sociedad y consolidarnos como un agente clave del sector energético en próximas décadas.

Muchas gracias por su confianza.

Índice

Página 5	1. Principales indicadores y magnitudes
Página 6	2. Nuestra Compañía <ul style="list-style-type: none">2.1. Modelo de negocio2.2. Repsol en el mundo2.3. Cadena de suministro
Página 12	3. Sostenibilidad
Página 14	4. Cambio climático
Página 20	5. Personas
Página 25	6. Operación segura
Página 28	7. Medioambiente
Página 32	8. Innovación y tecnología
Página 35	9. Ética y Transparencia <ul style="list-style-type: none">9.1 Gobierno Corporativo9.2 Fiscalidad responsable9.3 Ética y cumplimiento
Página 43	Anexos <ul style="list-style-type: none">Anexo I. Indicadores GRIAnexo II. Índice GRI-G4

1. Principales magnitudes e indicadores

Indicadores financieros ⁽¹⁾	2017	2016	Entorno Macroeconómico	2017	2016
Resultados			Brent medio (\$/bbl)	54,2	43,7
EBITDA	6.723	5.226	WTI medio (\$/bbl)	50,9	43,5
Resultado neto ajustado	2.405	1.922	Henry Hub medio (\$/MBtu)	3,1	2,5
Resultado neto	2.121	1.736	Algonquin medio (\$/MBtu)	3,7	3,1
Beneficio por acción (€/acción)	1,35	1,11	Tipo de cambio medio (\$/€)	1,13	1,11
Capital empleado ⁽²⁾	36.330	39.255			
ROACE (%)	7,4	5,8			
Situación Financiera y flujos de efectivo			El desempeño de nuestros negocios⁽¹⁾	2017	2016
Deuda Neta (DN)	6.267	8.144	Upstream		
DN / EBITDA (x veces)	0,9	1,6	Reservas probadas (Mbep)	2.355	2.382
DN / Capital empleado (%)	17,3	20,7	Ratio de reemplazo de reservas probadas (%)	89	103
Intereses deuda / EBITDA (%)	5,2	8,2	Producción total de líquidos día (kbb/d)	255	243
Flujo de caja libre	2.560	4.323	Producción total de gas día (kbep/d)	440	447
Inversiones netas	2.856	(500)	Producción total de hidrocarburos día (kbep/d)	695	690
Retribución a nuestros accionistas			Precios medios crudo (\$/bbl)	49,6	39,0
Retribución al accionista (€/acción)	0,76	0,76	Precios medios gas (\$/kscf)	2,9	2,4
			EBITDA	3.507	2.072
			Resultado neto ajustado	632	52
Indicadores Bursátiles	2017	2016	Inversiones netas	2.072	1.889
Cotización al cierre (€/acción)	14,75	13,42			
Cotización media (€/acción)	14,57	11,29	Downstream		
Capitalización bursátil al cierre (millones €)	22.521	19.669	Capacidad de refino (kbb/d)	1.013	1.013
			Índice de conversión en España (%)	63	63
Indicadores Sostenibilidad	2017	2016	Utilización conversión refino España (%)	104	103
Personas			Utilización destilación refino España (%)	94	88
Nº empleados ⁽³⁾	25.085	25.469	Indicador margen refino España (\$/Bbl)	6,8	6,3
Nuevos empleados ⁽⁴⁾	3.157	2.445	Estaciones de servicio (nº) ⁽⁹⁾	4.709	4.715
Tasa de rotación total de la plantilla (%)	9	13	Ventas de productos petrolíferos (kt)	51.836	48.048
Horas de formación por empleado	40	41	Ventas de productos petroquímicos (kt)	2.855	2.892
Impuestos Pagados (millones €) ⁽⁵⁾	11.979	11.764	Ventas GLP (kt)	1.375	1.747
Seguridad			Venta gas en Norteamérica (TBtu)	496	414
Índice de Frecuencia ⁽⁶⁾	0,71	0,69	EBITDA	3.386	3.367
Índice de Frecuencia Total ⁽⁷⁾	1,43	1,46	Resultado neto ajustado	1.877	1.883
Medio ambiente			Inversiones netas	757	(496)
Emissiones directas CO ₂ (Mt)	18,38	19,74			
Reducción anual de emisiones de CO ₂ (Mt) ⁽⁸⁾	0,216	0,312			
Nº de derrames de hidrocarburos >1 bbl (t)	17	11			
Social					
Inversión social voluntaria (millones €)	23,5	19,8			

(1) Donde corresponda, expresado en millones de euros.

(2) Capital empleado de operaciones continuadas.

(3) Número de empleados que forman parte de las sociedades en las que Repsol establece las políticas y directrices en materia de gestión de personas, con independencia del tipo de contrato (fijos, temporales, jubilados parciales, etc).

(4) Se consideran únicamente como nuevas incorporaciones las de carácter fijo y eventual sin relación laboral anterior con la Compañía. Un 31% de los nuevos empleados de 2017 y un 43% de 2016 corresponden a contratos de carácter fijo.

(5) Incluye los impuestos pagados que suponen un gasto efectivo para la empresa, minorando su resultado, así como los que se retienen o repercuten al contribuyente final. No incluye cantidades devengadas a pagar en el futuro ni cobros de periodos anteriores. Para más información, véase el apartado 6.6 de este documento.

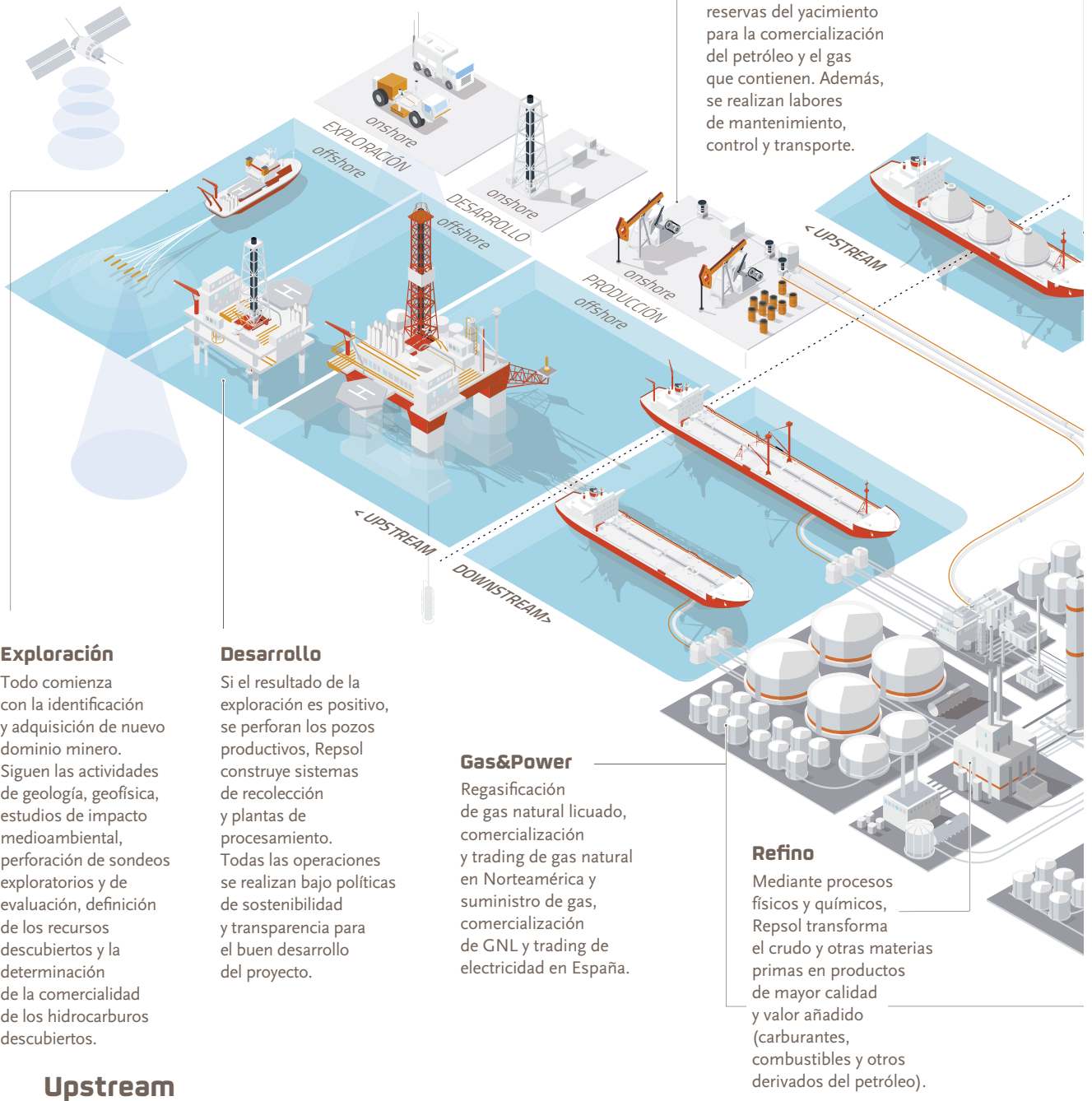
(6) Índice de frecuencia con baja integrado: número de accidentes computables con pérdida de días y de fatalidades acumuladas en el año, por cada millón de horas trabajadas.

(7) Índice de frecuencia total integrado: número de accidentes computables sin pérdida de días, con pérdida de días y de fatalidades acumuladas en el año, por cada millón de horas trabajadas.

(8) Reducción de CO₂ comparada con la línea base de 2010.

(9) El número de estaciones de servicio (EESS) incluye controladas y abanderadas.

2. Nuestra compañía



Exploración

Todo comienza con la identificación y adquisición de nuevo dominio minero. Siguen las actividades de geología, geofísica, estudios de impacto medioambiental, perforación de sondeos exploratorios y de evaluación, definición de los recursos descubiertos y la determinación de la comercialidad de los hidrocarburos descubiertos.

Desarrollo

Si el resultado de la exploración es positivo, se perforan los pozos productivos, Repsol construye sistemas de recolección y plantas de procesamiento. Todas las operaciones se realizan bajo políticas de sostenibilidad y transparencia para el buen desarrollo del proyecto.

Producción

Repsol extrae las reservas del yacimiento para la comercialización del petróleo y el gas que contienen. Además, se realizan labores de mantenimiento, control y transporte.

Gas&Power

Regasificación de gas natural licuado, comercialización y trading de gas natural en Norteamérica y suministro de gas, comercialización de GNL y trading de electricidad en España.

Refino

Mediante procesos físicos y químicos, Repsol transforma el crudo y otras materias primas en productos de mayor calidad y valor añadido (carburantes, combustibles y otros derivados del petróleo).

Upstream

Magnitudes operativas

Reservas probadas: 2.355 Mbep
 Tasa de Reemplazo de Reservas: 89%
 Reservas de gas: 74%

Producción: 695 kbep/día
 Producción de Gas: 63%

Indicadores de sostenibilidad

Número de empleados: 4.291 (28% mujeres)
 Emisiones de CO₂e: 10,6 Mt (Scope 1 y Scope 2 incluidos)
 Agua Captada: 1.921 kt

IFT: 1,82
 PSIR₁₊₂: 0,94

2.1. Modelo de negocio

Repsol es una compañía energética integrada, con amplia experiencia en el sector que desarrolla su actividad a escala global en dos áreas de negocio:



Downstream

Magnitudes operativas

Capacidad Refino: 1.013 kbb/d
 Capacidad Química:
 Básica: 2.603 kt
 Derivada: 2.235 kt

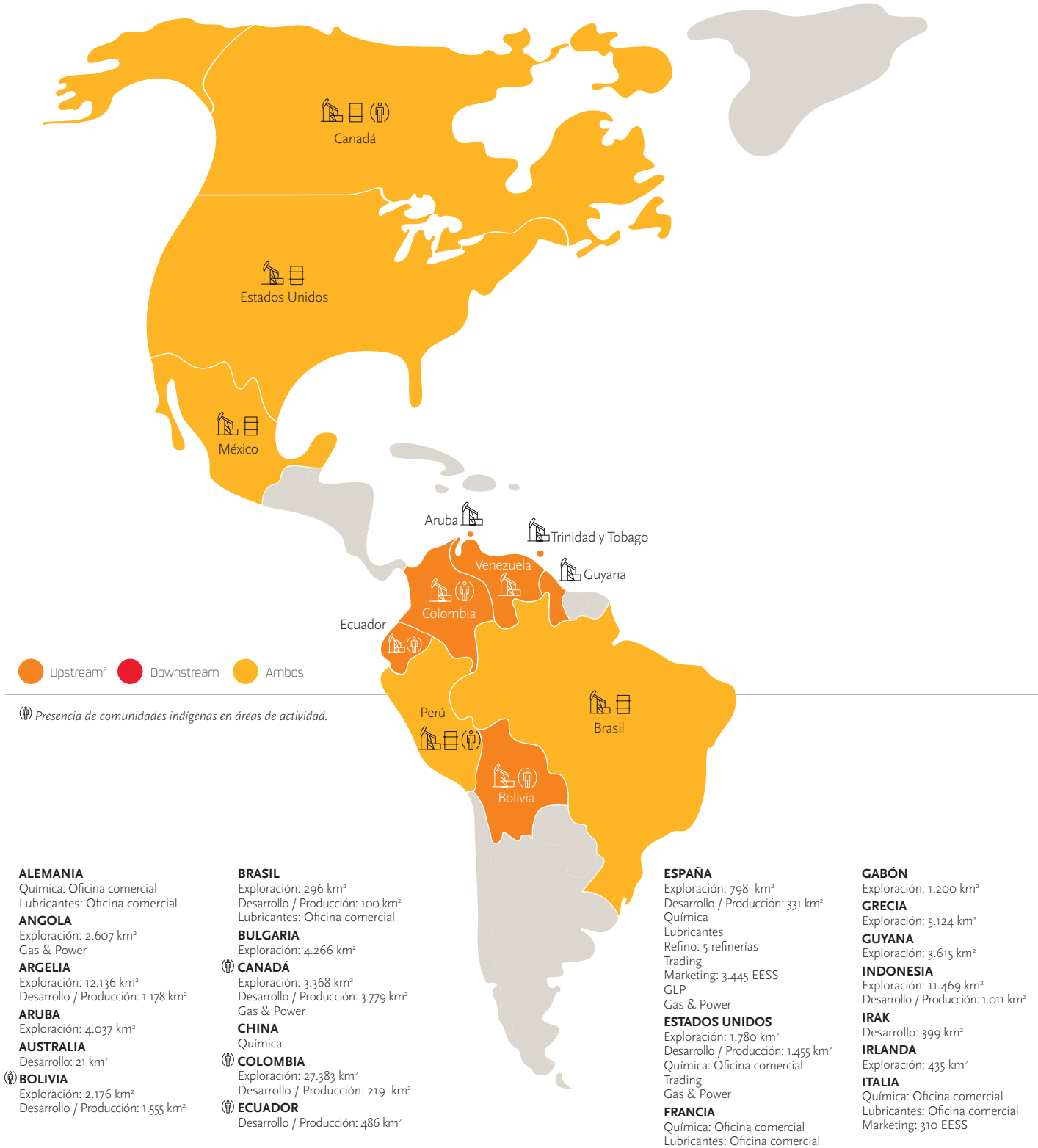
Crudo procesado: 47.357 kt
 Marketing (nº de EESS):
 3.445 en España
 1.264 resto del mundo

Indicadores de sostenibilidad

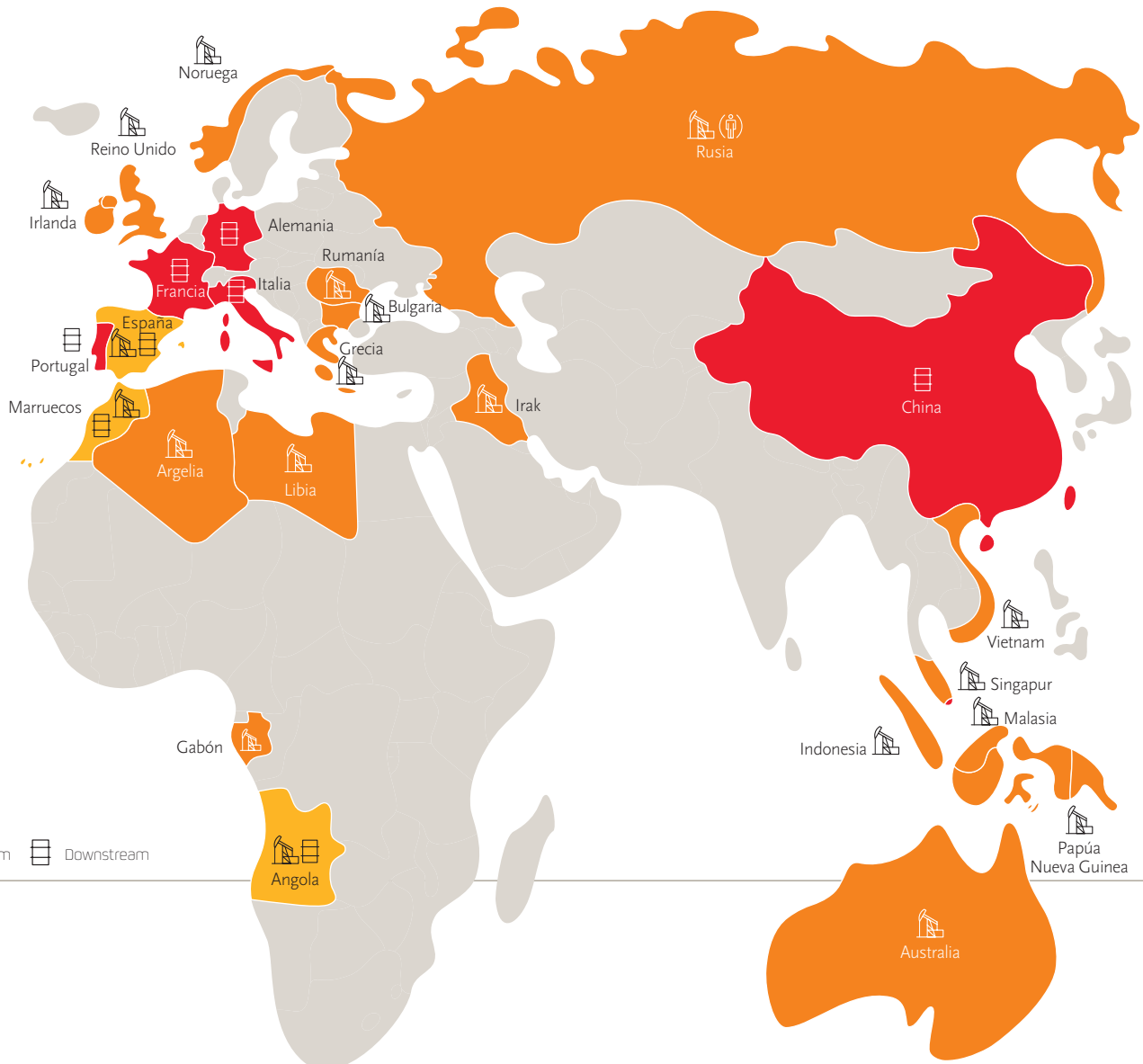
Número de empleados: 18.604 (36% mujeres)
 Emisiones de CO₂e: 12,7 Mt (Scope 1 y Scope 2 incluidos)
 Agua Captada: 51.577 kt

IFT: 1,30
 PSIR₁₊₂: 0,45
 Puntos de recarga eléctrica: 1.055
 Puntos de Autogas: 767

2.2. Repsol en el mundo¹



1. Los datos incluidos en este mapa reflejan la presencia de Repsol en el mundo a 31 de diciembre de 2017.
 2. Datos de exploración y producción y/o desarrollo reportados en superficie neta de dominio minero.



Upstream Downstream

LIBIA
 Exploración: 3.132 km²
 Desarrollo / Producción: 1.566 km²

MALASIA
 Exploración: 2.104 km²
 Desarrollo / Producción: 1.022 km²

MARRUECOS
 Exploración: 3.313 km²
 Lubricantes: Oficina comercial
 Trading

MÉXICO
 Exploración: 356 km²
 Química
 Lubricantes: Oficina comercial
 Marketing: Oficina internacional

NORUEGA
 Exploración: 1.444 km²
 Desarrollo / Producción: 324 km²

PAPÚA NUEVA GUINEA
 Exploración: 7.418 km²
 Desarrollo: 1.303 km²

PERÚ
 Exploración: 10.255 km²
 Desarrollo / Producción: 141 km²
 Lubricantes: Oficina comercial
 Refino: 1 refinería
 Trading
 Marketing: 490 EESS

PORTUGAL
 Química
 Lubricantes: Oficina comercial
 Marketing: 464 EESS
 GLP

REINO UNIDO
 Exploración: 117 km²
 Desarrollo / Producción: 543 km²

RUMANÍA
 Exploración: 3.189 km²

RUSIA
 Exploración: 2.272 km²
 Desarrollo / Producción: 169 km²

SINGAPUR
 Lubricantes: Oficina comercial
 Trading

TRINIDAD Y TOBAGO
 Desarrollo / Producción: 1.121 km²

VENEZUELA
 Desarrollo / Producción: 853 km²

VIETNAM
 Exploración: 73.336 km²
 Desarrollo / Producción: 179 km²



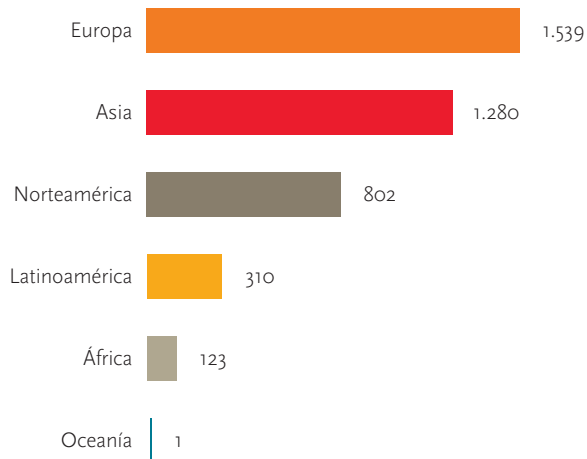
2.3. Cadena de suministro¹

La gestión responsable de la cadena de suministro es uno de los aspectos fundamentales en materia de Sostenibilidad, pues plantea riesgos específicos y está vinculada con la generación de empleo y el desarrollo económico local. Es una de las expectativas principales de las comunidades donde la Compañía opera.



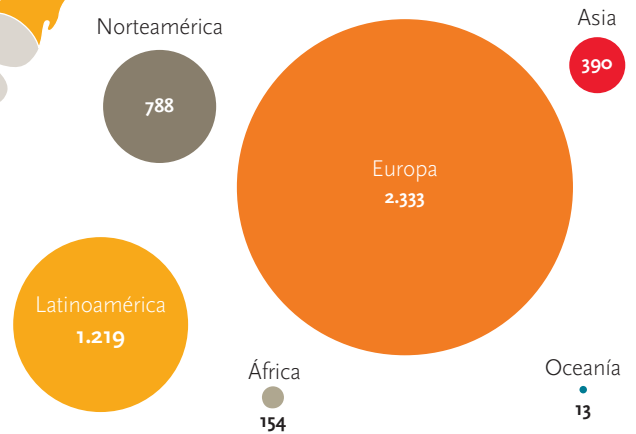
4.056 M€

compras totales
de las cuales **63% son locales**



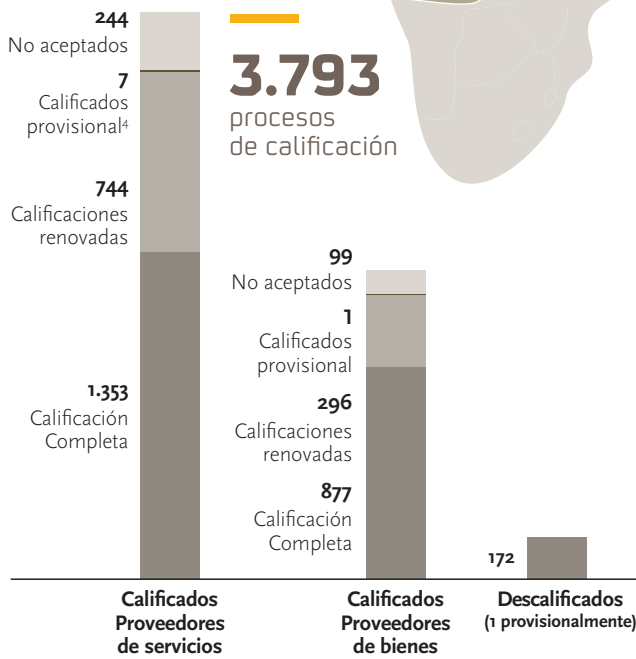
4.897

proveedores
en el mundo
de los cuales
77% son locales²



1. Esta información se ha preparado considerando únicamente aquellas compras que el Grupo realiza (excluyendo las de crudo, gas y materiales) a través de procesos formales de adjudicación, gestionadas por su unidad centralizada de compras, y que coincide con las compras más relevantes y los contratos más importantes, de mayor volumen. Más información en el Anexo IV.

2. Repsol considera a un proveedor como "proveedor local", a aquellas empresas constituidas o nacionalizadas bajo las leyes del país donde Repsol realiza las operaciones para las que se suministrará o dará servicio.



2.699
evaluaciones de desempeño a 1.343 proveedores

Nº de evaluaciones que incluyen tema de:



100%
de nuevos proveedores significativos examinados en función de criterios relativos a derechos humanos, sociales, laborales y ambientales

24
auditorías de calificación
2
auditorías sociales

100%
de los contratos incluyen cláusulas de derechos humanos, anticorrupción y medio ambiente

0
rupturas de contrato

3. En 2017 mediante los procesos de calificación y auditoria, no se ha identificado ningun proveedor que haya infringido los derechos de libertad de asociacion o negociacion colectiva de sus empleados, que haya realizado explotacion infantil o que haya realizado alguna forma de trabajo forzoso a sus empleados.

4. Un proveedor puede ser "Calificado provisional" cuando se detecta que no cumple con algún requisito menor.

3. Sostenibilidad

Sostenibilidad

Para más información en materia de Sostenibilidad véase los Anexos III y IV y en www.repsol.com

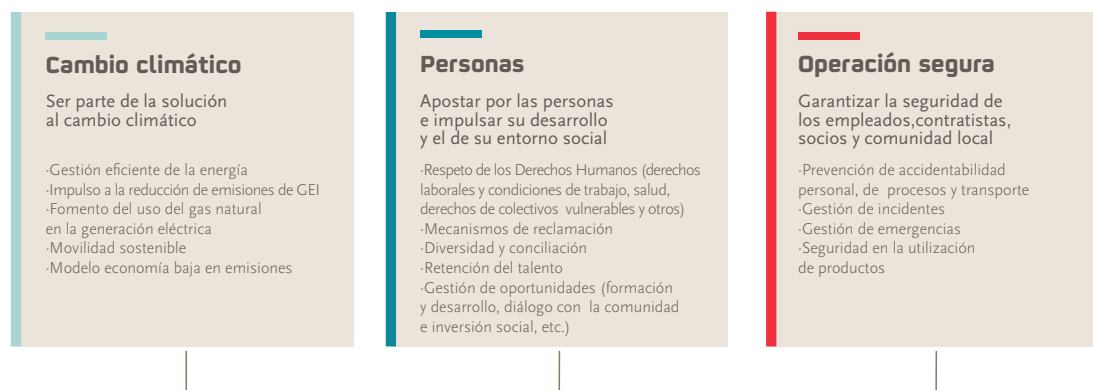
Repsol trabaja para proporcionar una energía accesible, eficiente y segura con la que dar respuesta a la creciente demanda energética sin comprometer a las generaciones futuras. Apuesta por la Sostenibilidad, una pieza clave en nuestra visión de futuro como compañía de energía integrada.

El compromiso de Repsol con la Sostenibilidad está integrado en la estrategia de la Compañía y cuenta con el apoyo e implicación de la alta dirección. En este sentido, se han definido las ambiciones y los objetivos a 2020 articulados en torno a los seis ejes del **Modelo de Sostenibilidad de Repsol**: cambio climático, personas, operación segura, medioambiente, innovación y tecnología, y ética y transparencia. El modelo se concreta anualmente a través del **Plan Global de Sostenibilidad (PGS)**.

Cada ejercicio la Compañía establece líneas de acción concretas para avanzar hacia los objetivos fijados a 2020. El PGS es la hoja de ruta, a partir de la que se despliegan los planes de Sostenibilidad locales en países y principales centros operativos. Estos planes locales se definen según el contexto, las actividades, los riesgos e impactos y las expectativas de los grupos de interés en cada lugar.

Además, Repsol como miembro de *United Nations Global Compact*, perteneciente al Comité Ejecutivo de la Red Española de esta iniciativa, así como miembro de IPIECA (*The global oil and gas industry association for environmental and social issues*) apoya y contribuye con sus actividades a la Agenda 2030 de la ONU y contribuye a alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Plan Global de Sostenibilidad (PGS)



El Plan Global de Sostenibilidad se articula en torno a los **seis** ejes del Modelo de Sostenibilidad de Repsol.



Los Planes de Sostenibilidad y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde 2010 Repsol ha ido publicando Planes Locales de Sostenibilidad en diferentes países donde desarrolla su actividad y en los grandes centros industriales, que conjugan, por un lado, un alineamiento con el Plan Global de Sostenibilidad (PGS) pero además dan respuesta a las expectativas de sus grupos de interés locales. En 2017 se han publicado planes locales en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela y en los centros industriales de La Coruña, Petronor, Tarragona, Puertollano y Cartagena.

En 2018 la Compañía seguirá ampliando su compromiso con la Sostenibilidad incorporando nuevos países en la definición de los planes locales en Indonesia, Malasia y Vietnam, así como en el Complejo Químico de Sines (Portugal). La extensión de este proyecto en los países del sudeste asiático es una muestra más de la integración de las actividades que provienen de ROGCI (adquirida en 2015) en el Modelo de Sostenibilidad de Repsol.

Todos estos planes junto con el PGS establecen objetivos que contribuyen a hacer posible que se alcancen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En 2018 la Compañía seguirá comprometiendo acciones alineadas con los seis ejes del Modelo de Sostenibilidad y los ODS:

- Cambio climático: se continuará con el plan definido a 2020 de reducción de emisiones de CO₂. (ODS 7 - Energía asequible y no contaminante y ODS 13 - Acción por el clima).
- Personas: se realizarán acciones que fortalezcan las relaciones comunitarias y derechos humanos y que favorezcan la igualdad y conciliación laboral. (ODS 5 - Igualdad de género; ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas).
- Operación segura: se continuará promoviendo acciones que refuercen la cultura de seguridad. (ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico).
- Medioambiente: se van a comprometer acciones relacionadas con la protección de la biodiversidad, la calidad del aire y la reducción de residuos. (ODS 6 - Agua limpia y saneamiento; ODS 12 - Consumo responsable; ODS 14 - Vida Submarina y ODS 15 - Vida de ecosistemas terrestres).
- Ética y transparencia: se seguirá fomentando la sensibilización interna en temas de ética y anticorrupción. (ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas).



PGS

a

Ambición:
Posicionarnos en un escenario compatible con el Acuerdo de París.

4. Cambio climático^{1, 2, 3}

Gobernanza

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, aprueba la estrategia en materia de Sostenibilidad y en concreto la de cambio climático. Adicionalmente, la Comisión de Sostenibilidad cuenta, entre sus funciones, analizar las expectativas de los grupos de interés de la Compañía y su reporte al Consejo, y orientar y hacer seguimiento de los objetivos, planes de acción y prácticas de la Compañía respecto a la Sostenibilidad.

Las decisiones estratégicas sobre el cambio climático y las líneas de acción se establecen al más alto nivel ejecutivo, siendo el Comité Ejecutivo Corporativo (CEC) el órgano con responsabilidad directa en la gestión de los asuntos relacionados con el cambio climático. Además, el CEC aprueba los objetivos estratégicos plurianuales y los objetivos anuales de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Como mínimo, dos veces al año, o según sea necesario, el CEC y la Comisión de Sostenibilidad revisan la información relativa a la ejecución de la estrategia de cambio climático y las emisiones de CO₂.

La Dirección de Sostenibilidad, que reporta directamente al Consejero Delegado, coordina la estrategia de Cambio Climático y coordina con todas las unidades de negocio involucradas, el desarrollo de la estrategia de cambio climático y la propuesta de objetivos y el seguimiento de los planes de acción para reducir las emisiones de CO₂ de Repsol.

Los objetivos de reducción de emisiones de CO₂ tienen un peso entre el 5 y el 20% sobre los objetivos de los negocios de la Compañía y repercuten de forma directa en la retribución variable de los empleados de estos negocios hasta el Director Ejecutivo.

1. Las magnitudes e indicadores de este apartado se han calculado de acuerdo a las normas corporativas que establecen los criterios y la metodología común a aplicar en materia de Seguridad y Medio Ambiente. Con carácter general, la información ambiental y de seguridad incluye el 100% de los datos de las empresas donde la Compañía tiene participación mayoritaria o control de la operación.

2. Este apartado pretende responder a las recomendaciones del *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), con las limitaciones propias de su primer año de aplicación.

3. Repsol publica información adicional en materia de cambio climático en el cuestionario de CDP (Climate Disclosure Project) disponible en www.cdp.net.

Estrategia

Repsol comparte la preocupación de la sociedad con respecto al efecto que la actividad humana está teniendo sobre el clima y está firmemente comprometida con la aspiración de limitar a 2°C el incremento de la temperatura media global del planeta a finales de este siglo respecto a los niveles pre-industriales. Como firmante del documento *Paris Pledge for Action*, Repsol apoya el Acuerdo de París y trabaja para ser parte activa de la solución al cambio climático.

En esta transición hacia un futuro de bajas emisiones, es necesario un enfoque holístico que implica pensar en los costes y la madurez de las tecnologías que finalmente tendrán éxito. Existen muchas vías posibles para alcanzar un futuro con bajas emisiones para el que Repsol identifica tres elementos comunes: la mejora de la eficiencia energética y el ahorro de energía; la reducción de las emisiones en la generación de energía eléctrica, donde el gas natural será un actor clave; y el despliegue de tecnologías de bajas emisiones en los sectores finales.

La estrategia empresarial de Repsol se enmarca en planes quinquenales revisados anualmente y, para su definición, se tienen en cuenta los riesgos y oportunidades del cambio climático y su impacto en las líneas estratégicas y en la competitividad. En este sentido, el Plan Estratégico de la Compañía 2016-2020 es un ejemplo de lo que Repsol considera la solución más eficiente para promover una transición estructurada hacia un futuro de bajas emisiones, con una clara orientación hacia el gas natural como combustible de bajas emisiones. Repsol cuenta con un portafolio en *Upstream* que evoluciona hacia un mayor porcentaje de gas, alrededor del 63% de producción y el 74% de reservas.

La estrategia en materia de cambio climático tiene un horizonte temporal de más largo plazo y se asienta en cinco pilares que apuestan por soluciones que permitan a la sociedad disfrutar de un futuro sostenible con bajas emisiones GEI:

Eficiencia energética

Precio de carbono

Papel clave del gas natural

Captura, almacenamiento y uso del carbono [CCUS]

Energías renovables

La **estrategia a corto plazo** está influenciada por los aspectos del cambio climático más relacionados con la competitividad (costes de energía y CO₂), así como por el marco regulatorio que afecta a las actividades. La estrategia se centra en aumentar la resiliencia de la Compañía frente a estos marcos regulatorios.

La **fijación de precio de carbono** es un elemento fundamental de las políticas climáticas para llevar a cabo la transición hacia un futuro bajo en emisiones. En este sentido, para tomar las decisiones de inversión en nuevos proyectos, Repsol ha establecido un precio interno de carbono de partida de 25 \$/t CO₂ con el objeto de alcanzar los 40 \$/t CO₂ en 2025.

Adicionalmente, para reducir la intensidad energética y de carbono en sus operaciones mediante la **eficiencia energética**, Repsol ha definido objetivos y planes específicos que incluyen, entre otros, proyectos de integración energética de unidades, optimización de procesos y operación eficiente de las instalaciones. De este modo, la actual contribución mundial de la eficiencia energética se extenderá como motor principal en la reducción de emisiones hasta cerca de la mitad de este siglo.

A **medio y largo plazo**, Repsol está analizando los diferentes modelos de oferta y demanda de energía para comprender cómo el sector puede hacer frente a los desafíos futuros en términos de mitigación del cambio climático y suministro de energía para una población mundial en crecimiento. Estos modelos se utilizan para desarrollar escenarios que muestran cómo la demanda de energía cambiará con el tiempo, cómo de rápido pueden cambiar las tecnologías de suministro y las implicaciones en términos de emisiones de CO₂.

El análisis de escenarios climáticos es una herramienta muy importante para saber cómo el sector energético va a seguir proporcionando la energía que la sociedad necesita, al mismo tiempo que lo hace de forma sostenible. Repsol está desarrollando actualmente sus propios escenarios compatibles con un futuro de 2°C y, más concretamente, con el escenario SDS (*Sustainable Development Scenario*) de la Agencia Internacional de la Energía. De esta manera, la Compañía está siendo capaz de analizar las palancas clave y las tecnologías que conformarán un futuro bajo en emisiones y de identificar nuevos riesgos y oportunidades. La Compañía está también llevando a cabo métricas que le permitirán de forma cuantitativa contribuir al desarrollo de su estrategia de largo plazo.

Además, Repsol se enfrenta a este desafío participando en diferentes asociaciones internacionales como *The Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues* (IPIECA) e iniciativas como *Oil and Gas Climate Initiative* (OGCI), a través de los grupos de trabajo dedicados a explorar esos escenarios *Low Emissions Pathways* de IPIECA y *Low Emissions Opportunities* de OGCI. Estos modelos y escenarios a largo plazo están siendo explorados conjuntamente con otras compañías del sector. Este es un análisis complejo pues depende de las diferentes regiones del mundo y del tipo de productos que se incluyen en la ecuación.

Repsol cree que estos nuevos escenarios ofrecen una oportunidad significativa para la innovación y las inversiones en soluciones de bajas emisiones de GEI.

La demanda de gas natural aumentará debido a que es un "*combustible limpio*" en comparación con el carbón. Las emisiones de CO₂ por unidad energética asociadas al gas natural suponen, aproximadamente, la mitad que las correspondientes al carbón, sin tener en cuenta la diferencia de rendimiento existente entre las tecnologías asociadas a estos combustibles en la generación de energía eléctrica.

El cambio de combustibles de carbón a gas natural representa una gran oportunidad para tener reducciones de CO₂ a gran escala de una manera *coste-eficiente*, esto es, a un menor coste para la sociedad, siendo la solución más eficiente para promover una transición estructurada a un futuro de bajas emisiones.

La Captura, Uso y Almacenamiento de CO₂ (CCUS por sus siglas en inglés) es un elemento a considerar en la política de reducción de emisiones de CO₂ en la cadena de valor de la Compañía, que apoya el despliegue de estas tecnologías y en la que está trabajando para conseguir que los proyectos sean técnica y económicamente viables, sostenibles y socialmente aceptables.

Adicionalmente, y en la visión a medio plazo, Repsol hace seguimiento continuo de las tendencias y últimas tecnologías desarrolladas en el campo de las energías renovables, invirtiendo en movilidad sostenible y contribuyendo a la reducción de emisiones mediante la producción e investigación y desarrollo de biocombustibles y combustibles avanzados. Además, a través del fondo *OGCI - Climate Investments*, Repsol, en coalición con otras empresas del sector Oil&Gas, seguirá invirtiendo en proyectos y tecnologías de bajas emisiones

40 \$/t CO₂

Precio interno CO₂ para alcanzar en 2025

Repsol es miembro de esta iniciativa para colaborar en el ámbito de acción climática, compartiendo mejores prácticas y soluciones tecnológicas.



<https://oilandgasclimateinitiative.com>

Principles for Responsible Investors (PRI) Methane Initiative

para compartir mejores prácticas en la gestión de las emisiones de metano



www.unpri.org

y, colaborando en proyectos donde el esfuerzo colectivo es clave para obtener sinergias y resultados exitosos. OGCI invertirá 1.000 millones de dólares en diez años para este fin.

Asimismo, las unidades de *Energy Ventures* y Tecnología invierten en diversas áreas de conocimiento, como biocombustibles, grafeno y movilidad eléctrica, entre otras (ver apartado 6.5).

Gestión de riesgos

Es esencial integrar la gestión de la energía y carbono en el modelo de negocio y en el sistema de gestión de riesgos. El cambio climático es una variable más a tener en cuenta en la toma de decisiones estratégicas.

Repsol dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Riesgos (ver Anexo II) que nos permite identificar, gestionar y controlar los riesgos derivados del cambio climático.

Repsol opera en áreas con estrictos requisitos legislativos en el ámbito de la energía y carbono (aproximadamente el 60% de nuestras emisiones directas de CO₂ provienen de sus unidades de Europa, USA y Canadá). Tras el Acuerdo de París, los compromisos asumidos por los países tendrán un impacto importante en las políticas climáticas. Más concretamente, en lo referente a los **riesgos legislativos** destacan:

- En Europa, el paquete de Energía y Clima 2020, actualmente en vigor, que incluye varias directivas relevantes, entre las que destaca la Directiva que regula el *Régimen de Comercio de Derechos de Emisión* (EU-ETS).

De manera concreta, el esquema EU-ETS afecta a nuestras refinerías e instalaciones químicas en Europa.

Para mitigar estos impactos, Repsol está reduciendo sus emisiones de CO₂ mediante acciones de eficiencia energética, que han permitido reducir 4,5 millones de toneladas en el periodo 2006-2017. Precisamente, Repsol ha emitido un bono verde de 500 millones de euros aplicado en el periodo 2014-2020 a proyectos de eficiencia energética en las instalaciones de Refino y Química.

Repsol no sólo trabaja en mejorar la eficiencia energética de sus procesos productivos, sino en el modo en que produce esa energía. En este sentido, la Compañía genera la energía eléctrica y el vapor que necesitan sus procesos

industriales a través de instalaciones de cogeneración, que tienen una presencia muy relevante en España.

Dentro del paquete de Energía y Clima 2020 se encuentra también la Directiva sobre *Energías Renovables* que implicará, entre otros, la incorporación a 2020 de hasta un 8,5% de biocombustibles en los combustibles de automoción. Este porcentaje se verá incrementado por la incorporación adicional de la *Directiva de Calidad de combustibles*

- La legislación sobre *Promoción de vehículos de transporte por carretera con energía limpia y eficiente* establece un objetivo de emisión específico para el promedio de la flota de vehículos puestos en el mercado por las compañías automovilísticas. En particular, los vehículos ligeros tienen que reducir sus emisiones de 130 gr de CO₂/km en 2015 a 95 gr de CO₂/km para 2020. Repsol tiene un modelo de negocio flexible que le permitirá afrontar estos cambios en la demanda.

En este sentido, Repsol ha invertido en su negocio de Refino para tener un esquema avanzado en términos de complejidad y flexibilidad que le permitirá competir en los escenarios de demanda futura. Además, la Compañía también identifica oportunidades, impulsa proyectos e implementa iniciativas en energías renovables para transporte, biocombustibles o uso de GLP de automoción, entre otros.

- Fuera de Europa, y concretamente en Canadá, es importante considerar la implementación del *Pan-Canadian Framework on Clean Growth and Climate Change* en el que el gobierno federal ha fijado una senda de precios de carbono que alcanzará un valor de 50 CAD \$/t en 2022.

En cuanto a los **riesgos físicos**, Repsol está realizando una gestión para minimizar los riesgos y la magnitud de los posibles impactos que el cambio climático puede causar en los recursos naturales, en las instalaciones y en los fenómenos climatológicos a los que la Compañía está expuesta (sequías, inundaciones, cambio en temperaturas, etc.).

Por citar un caso de análisis, Repsol opera en áreas que podrían verse afectadas por estrés hídrico, que impactaría sobre el correcto funcionamiento de las instalaciones. Concretamente, la falta de agua podría causar la interrupción de la producción. En este

Methane Guiding Principles

Que aborda los principios rectores de una correcta gestión de metano en lo que respecta a medida, mitigación y transparencia en el reporte entre otros

sentido, Repsol desarrolla planes de adaptación a fin de anticipar y mitigar en lo posible dichas situaciones.

Por último, se analizan los riesgos en la categoría de **reputación o mercado** para establecer cómo afectan los cambios en el comportamiento de los consumidores y otras variables que puedan afectar a la Compañía.

El cambio en el comportamiento de los consumidores podría suponer una disminución de la demanda de combustibles de automoción e industriales. Para mitigar este efecto y anticiparnos a dichos cambios Repsol invierte en proyectos de innovación y tecnología (ver apartado 6.5 *Innovación y Tecnología*).

Objetivos y métricas

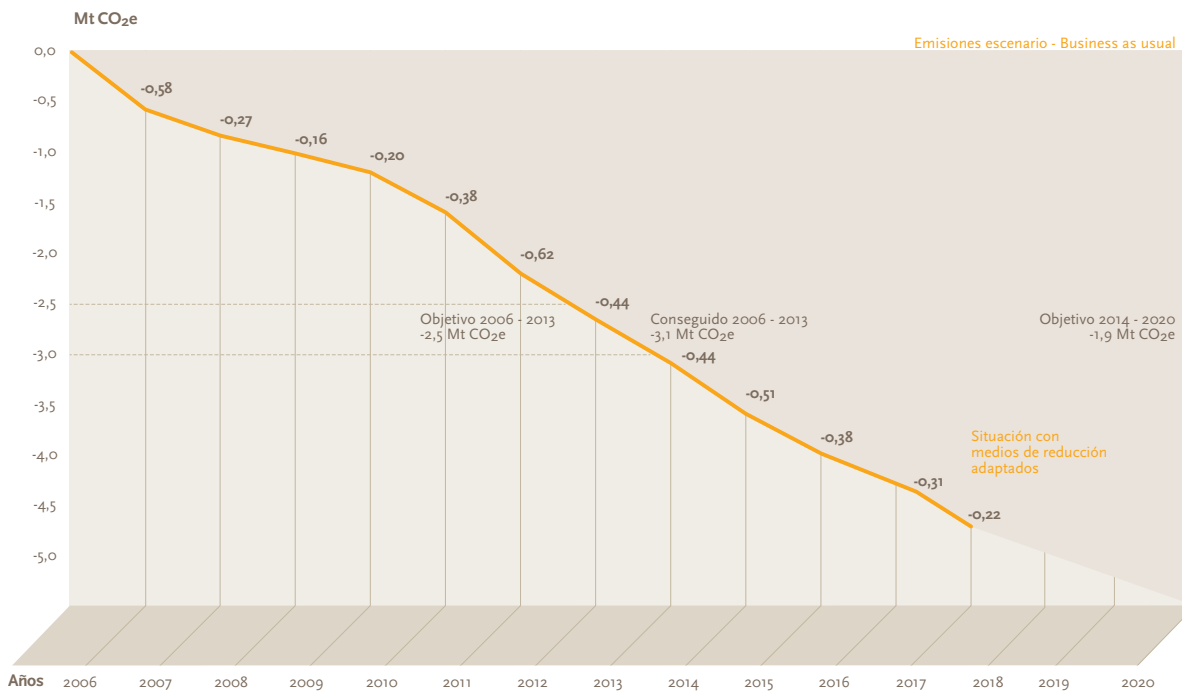
El compromiso de Repsol con el cambio climático se articula mediante su estrategia de carbono y el establecimiento de un objetivo de reducción de emisiones de CO₂ equivalente a 1,9 millones de toneladas anuales al final del periodo 2014-2020. Durante 2017 Repsol ha demostrado su compromiso con la mejora continua y ha impulsado acciones que han reducido 216 kt de CO₂ equivalente, lo que supone que desde 2014 se ha alcanzado una reducción de casi el 74% del objetivo establecido para todo el periodo.

PGS

20
20

Objetivo:
Alcanzar la reducción de 1,9 Mt CO₂e [periodo 2014-2020].

Reducción de emisiones de CO₂e (Millones de toneladas)

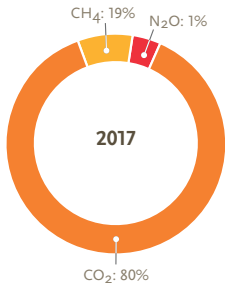


37,5 M€
invertidos en acciones de reducción en 2017

1,4 Mt
de CO₂e reducidas entre 2014 y 2017

4,5 Mt
de CO₂e reducidas entre 2006-2017

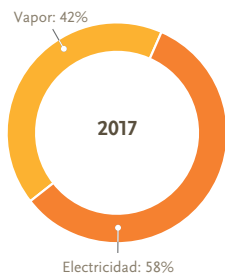
Scope 1



Nuestras emisiones

	Downstream				Total																								
	Upstream	Refino	Química	Otros ⁽⁴⁾																									
Scope 1 ⁽¹⁾⁽²⁾	10,58 Mt	8,97 Mt	3,34 Mt	0,02 Mt	22,9 Mt																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CO₂</th> <th>CH₄</th> <th>N₂O</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60%</td> <td>40%</td> <td>0,2%</td> </tr> </tbody> </table>	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	60%	40%	0,2%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CO₂</th> <th>CH₄</th> <th>N₂O</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>97%</td> <td>1%</td> <td>1,9%</td> </tr> </tbody> </table>	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	97%	1%	1,9%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CO₂</th> <th>CH₄</th> <th>N₂O</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>98%</td> <td>1%</td> <td>1,2%</td> </tr> </tbody> </table>	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	98%	1%	1,2%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CO₂</th> <th>CH₄</th> <th>N₂O</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>99%</td> <td>0,03%</td> <td>0,7%</td> </tr> </tbody> </table>	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	99%	0,03%	0,7%	
CO ₂	CH ₄	N ₂ O																											
60%	40%	0,2%																											
CO ₂	CH ₄	N ₂ O																											
97%	1%	1,9%																											
CO ₂	CH ₄	N ₂ O																											
98%	1%	1,2%																											
CO ₂	CH ₄	N ₂ O																											
99%	0,03%	0,7%																											

Scope 2



	Upstream	Refino	Química	Otros ⁽⁴⁾	Total
Scope 2 ⁽¹⁾⁽³⁾	54 kt	139 kt	155Kkt	40 kt	388 kt
Scope 3 ⁽⁵⁾⁽⁶⁾					
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de hidrógeno (Mt)				0,67 ⁽¹⁾	0,63
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de bienes y servicios (excluyendo el hidrógeno) (Mt)				7,84	6,94
Transporte y distribución de productos ⁽⁷⁾ (Mt)				0,52	0,61
Emisiones de CO ₂ derivadas de la comercialización de productos ⁽⁸⁾ (Mt)				149	146

(1) Dato en proceso de verificación durante la elaboración de este informe. En torno al 96% del total de las emisiones directas (Scope 1) de la Compañía serán objeto de verificación según el estándar internacional ISO 14064-1. Una vez finalizada la misma estará disponible en la web repsol.com

(2) Scope 1 (emisiones directas derivadas de la actividad de la Compañía).

(3) Scope 2 (emisiones indirectas asociadas a la compra a terceros de energía eléctrica y vapor).

(4) Incluye GLN, GLP, lubricantes y marketing.

(5) Dentro de las emisiones Scope 3, se consideran relevantes las emisiones indirectas de CO₂ asociadas a la compra de bienes y servicios, las asociadas al transporte y distribución de los productos y, como más significativas, las derivadas de la comercialización de dichos productos.

(6) Las emisiones de CO₂ indirectas se corresponden tanto en 2017 como en 2016 a un consumo energético externo de aproximadamente 2,2 millones de Tj.

(7) Estas emisiones se han calculado utilizando los factores proporcionados por DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs - UK -) para el transporte de mercancías por carretera. Dichos factores incluyen la parte del trayecto que un camión realiza en vacío. En el caso concreto del transporte realizado por ferrocarril, solo se han considerado los viajes de locomotoras diésel, que suponen un 40% de los mismos, quedando fuera del perímetro el 60% restante de locomotoras eléctricas, según el estudio publicado por el Observatorio del Ferrocarril en España.

(8) Estas emisiones se han calculado en base a la metodología publicada por CDP, siguiendo el método de producción, que considera tanto la producción de Exploración y Producción (crudo, gas natural y gas natural licuado) como las ventas de GLP, naftas, gasolinas, kerosenos, gasóleos, fuelóleos y coque producido en las refinerías. No se incluyen las emisiones derivadas de los productos químicos por no ser significativas en el dato final reportado de esta categoría. Para evitar dobles contabilizaciones, se resta la cantidad de crudo producido en Exploración y Producción que posteriormente es procesado por las refinerías.

Consumo energético

En 2017, se han realizado acciones de inversión y de mejora operativa distribuidas en todas las operaciones, que han permitido alcanzar un ahorro de aproximadamente 4,3 millones de GJ.

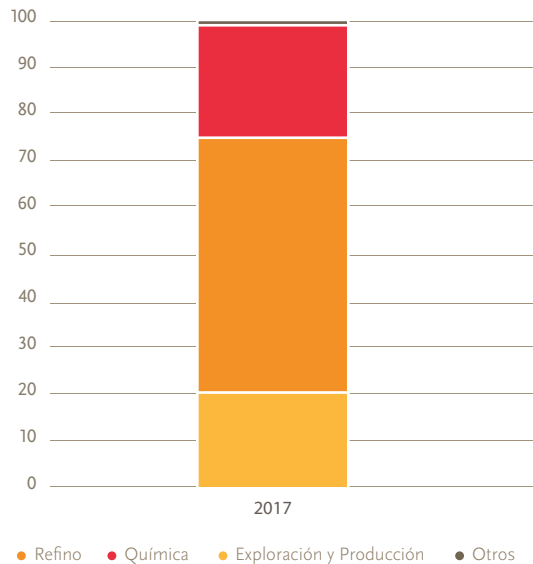
Consumo energético interno	2017 ⁽¹⁾	2016
Combustibles (millones de toe) ⁽¹⁾	5,07	5,06
Electricidad comprada (millones de MWh) ⁽²⁾	0,72	0,93
Vapor comprado (millones de GJ) ⁽³⁾	2,65	2,72

(1) Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en www.repsol.com.

(2) Se considera la electricidad adquirida para su consumo.

(3) Se considera el vapor adquirido para su consumo.

Consumo energético por actividad



Fuente: AIE y Dirección Estudios de Repsol

Intensidad energética

En el caso del sector Oil&Gas, es importante establecer una clara distinción entre el consumo energético del *Downstream* y del *Upstream* dada la diferencia existente entre sus operaciones. La intensidad energética se calcula como el consumo energético por tonelada de crudo procesada para el sector del Refino, mientras que para Exploración y Producción el dato es calculado por barril equivalente de petróleo (bep) producido.

	2017 ⁽¹⁾	2016
Intensidad energética en Refino (GJ/t crudo procesada) ⁽²⁾	2,86	3,03
Intensidad energética en Exploración y Producción (GJ/bep producido) ⁽³⁾	0,298	0,381

- (1) Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.
- (2) Este indicador no incluye el consumo energético de los *cracker*. El indicador de 2016 se ha recalculado conforme a este criterio.
- (3) Los datos han sido calculados teniendo en cuenta la producción bruta de los activos operados por la Compañía ya que el consumo energético reportado considera el 100% del consumo de dichos activos, independientemente del porcentaje que tiene Repsol de los mismos.

Intensidad de emisiones GEI

La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero se ha calculado incluyendo las emisiones *Scope 1* y *Scope 2*, de acuerdo a lo expresado en el punto anterior.

	2017 ⁽¹⁾	2016
Intensidad de las emisiones GEI en Refino (tCO ₂ e/t crudo procesada) ⁽²⁾	0,192	0,208
Intensidad de las emisiones GEI en Exploración y Producción (tCO ₂ e/miles de bep producidos) ⁽³⁾	62,7	69,3

- (1) Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com. Para el cálculo de las emisiones *Scope 2* se han utilizado los factores de emisión local.
- (2) Este indicador no incluye las emisiones de los *cracker*. El indicador de 2016 se ha recalculado conforme a este criterio.
- (3) Los datos han sido calculados teniendo en cuenta la producción bruta de los activos operados por la Compañía ya que el consumo energético reportado considera el 100% del consumo de dichos activos, independientemente del porcentaje que tiene Repsol de los mismos.

Hidrocarburos enviados a antorcha o venteados

En 2017 se ha continuado trabajando en minimizar el envío de hidrocarburos a la antorcha y el gas venteado. Se ha enviado un total de 0,29 millones de toneladas de gas para su quema en antorcha, mientras que en 2016 se enviaron 0,49 millones de toneladas.

En cuanto al venteo, este año se han venteado un total de 3,52 millones de toneladas de gas. La mayor parte de estas emisiones provienen de uno de los activos de Malasia, que tiene un elevado contenido en CO₂ (que se separa del gas natural extraído), lo que dificulta su reaprovechamiento energético. Actualmente se analizan las mejores alternativas a implementar para minimizar este venteo. Durante 2016 el gas venteado fue de 3,87 millones de toneladas.

Se han desarrollado nuevas oportunidades para reducir las emisiones procedentes de venteos, entre los que cabe destacar la sustitución de dispositivos neumáticos utilizando nuevas tecnologías de bajas emisiones resultando en una reducción del aproximadamente el 8% de las emisiones de metano en Canadá, reforzando de esta forma el compromiso de la Compañía con las iniciativas de las que forma parte, como *Climate&Clean Air Coalition-O&G Methane Partnership (CCAC-OGMP)*, *Methane Guiding Principles*, y *Principles for Responsible Investors - Methane Initiative (PRI)*.

Repsol es firmante de la iniciativa internacional **Climate & Clean Air Coalition – Oil&Gas Methane Partnership** de UN Environment, para reducir las emisiones de metano, eliminar barreras y encontrar soluciones técnica y económicamente viables.



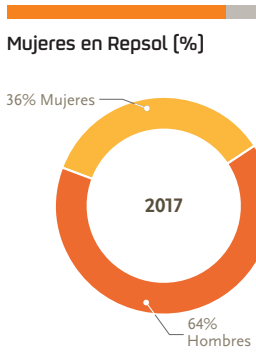
<http://ccacoalition.org/en>

Repsol es miembro de la iniciativa **Zero Routine Flaring by 2030** del Banco Mundial para minimizar la quema rutinaria de gas en antorcha antes de 2030.



THE WORLD BANK

<https://www.worldbank.org>



5. Personas¹

5.1. El equipo humano de Repsol

Repsol cree que el talento de las personas constituye una ventaja competitiva para asegurar el futuro de la Compañía y por ello es importante detectarlo, retenerlo y desarrollarlo. El talento interno es clave para alcanzar los objetivos de Compañía con un rendimiento y unos resultados excelentes y por ello, ofrece a los empleados una **propuesta de valor** distintiva reflejada en la **Política de Gestión de Personas²**.

Para afrontar los nuevos retos del sector y alcanzar los objetivos de Compañía se ha trabajado, tras la adquisición de ROGCI, en la racionalización de la plantilla, manteniendo los mismos niveles de empleo a pesar de que ha continuado el proceso de eficiencia organizativa contemplado en el Plan Estratégico 2016-2020 que finalizará en 2018. A cierre de 2017 Repsol cuenta con 25.085 empleados propios, frente a los 25.469 de 2016, y su edad media es de 42,6 (40,2 en mujeres y 43,8 para los hombres). En 2017 se ha incorporado en la Compañía 3.157 nuevos empleados frente a los 2.445 de 2016.

Este último año se ha continuado con la simplificación de la organización y, en esta línea, el Comité Ejecutivo Corporativo ha aprobado un conjunto de cambios en el equipo directivo. La disminución total de este colectivo ha sido de 30 directivos. Estos cambios han fortalecido el equilibrio en el modelo de relación entre la Corporación y los Negocios.

1. Todos los datos incluidos en este capítulo, salvo aquellos apartados en los que se especifica lo contrario, se refieren a número de empleados que forman parte de las sociedades en las que Repsol establece las políticas y directrices en materia de gestión de personas, con independencia del tipo de contrato (fijos, temporales, jubilados parciales, etc). La información relativa a 2016 se ha recalculado con este nuevo criterio para que resulte comparable, dado que anteriormente los datos reflejaban la plantilla, es decir, se ponderaban por el porcentaje de ocupación de cada empleado. En 2017, se excluye como sociedad gestionada a la Societat Catalana de Petrolis SA (Petrocat), ajustándose en el mismo sentido el cálculo de 2016.

2. La política de personas está disponible para su consulta en www.repsol.com

3. Se consideran únicamente como nuevas incorporaciones las de carácter fijo y eventual sin relación laboral anterior con la Compañía. Un 31% de los nuevos empleados de 2017 y un 43% de 2016 corresponden a contratos de carácter fijo. El dato de 2017 responde principalmente a nuevas contrataciones en Perú.

Una propuesta de valor renovada

A lo largo de 2017 la Compañía ha actualizado sus atributos como empleadores, mejorando la propuesta de valor del empleado que pivota alrededor de **cinco pilares** que diferencian y posicionan a Repsol con respecto a otras compañías:

1. Atributos de Compañía

El respeto a la persona y la preservación del medioambiente son la base de todas nuestras actuaciones. Con el fin que Repsol esté mejor preparada para afrontar los retos que nos deparará el futuro, la Compañía sigue trabajando para ser eficiente, con foco en la generación de valor; ágil, flexible e innovadora, capaz no solo de adaptarse al futuro, sino de crearlo; orientada al desempeño; con líderes inspiradores, que sean capaces de desarrollar el talento; integrada e inclusiva, que sea un reflejo de la sociedad actual; y un referente de excelencia en el gobierno corporativo.

2. Cultura

La evolución cultural es un factor clave para la Compañía. Por ello Repsol se ha comprometido en 2018 a mejorar y conseguir un 70% de respuestas favorables en encuestas a nivel de grupo, en el promedio de las preguntas incluidas en nuestras 6 dimensiones culturales: Toma de decisiones, Liderazgo, Gestión global, Orientación a resultados, Desarrollo de personas y Colaboración. Las encuestas periódicas de cultura van dirigidas a una muestra representativa de empleados y sirven para monitorizar el avance en los comportamientos clave, el progreso en conseguir trabajar de forma diferente. Sus resultados arrojan las claves de dónde poner el foco para alcanzar la cultura deseada, que permitirá garantizar el éxito de la transformación y hacer sostenibles en el tiempo los resultados logrados.

En línea con las acciones comprometidas en el Plan Global de Sostenibilidad aprobado por el Comité Ejecutivo Corporativo en 2017 se ha retomado la actividad del **Comité de Diversidad y Conciliación** presidido por la alta dirección de la Compañía, cuyos miembros son directores de diferentes nacionalidades, áreas y negocios que representan las distintas realidades en las que opera la organización.

Su objetivo es marcar nuevos retos para promover la conciliación y la diversidad. Se han establecido cinco líneas de trabajo para la identificación e impulso de iniciativas con objetivos internos sobre: Capacidades Diferentes, Género, Edad, Diversidad Cultural y Flexibilidad y Conciliación.

PGS

2020

Objetivo:
Mejorar el índice de satisfacción de los empleados.

25.085
número de empleados

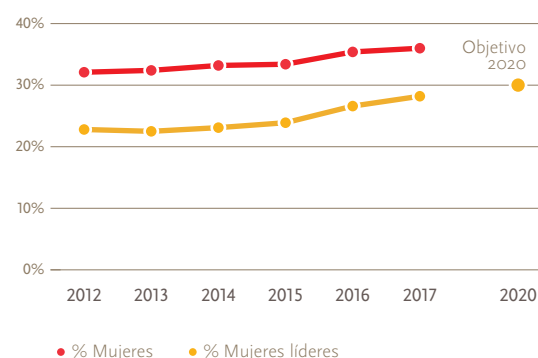
Este Plan contempla los objetivos a 2020 en materia de integración de personas con discapacidad, en diversidad de género y en flexibilidad y conciliación.

Respecto a **capacidades diferentes**, Repsol dispone de un plan de integración de personas con discapacidad que abarca todas las áreas de la organización. A 31 de diciembre de 2017 la Compañía cuenta con 576 trabajadores con discapacidad, que representan un 2,3% de los empleados. En España, en 2017, se ha superado la legislación aplicable según la LGD (Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) con un porcentaje del 2,6%, siendo 490 empleados por contratación directa.

Integración	2017	2016
Nº de empleados con discapacidad en España	492	499
Nº de empleados con discapacidad en resto del mundo	84	87
Nº de empleados total con discapacidad	576	586
Nº de nuevos empleados con discapacidad	37	13

En cuanto a **diversidad de género**, el porcentaje de mujeres continúa incrementándose en todos los colectivos y negocios siendo el compromiso de la Compañía alcanzar un 30% de mujeres en puestos de liderazgo en 2020. Como medida se ha realizado un diagnóstico organizacional sobre diversidad de género en toda la cadena de valor de Repsol.

Mujeres en Repsol



Indicadores de género ⁽¹⁾	2017	2016
% mujeres en la Compañía	36,0	35,4
% mujeres entre las nuevas incorporaciones	50,0	52,8
% mujeres en puestos de liderazgo mundial ⁽²⁾	28,2	26,6
% mujeres en puestos de liderazgo en España ⁽²⁾	33,1	31,9
% mujeres en puestos de responsabilidad mundial ⁽³⁾	35,7	35,6
% mujeres en puestos de responsabilidad en España ⁽³⁾	38,5	33,4

(1) Los indicadores de género se calculan considerando los empleados gestionados con jornada laboral superior al 20%.

(2) Directivos y Líderes excluidos de convenio.

(3) Puestos de responsabilidad excluidos de convenio.

La Compañía tiene empleados en 37 países de 84 diferentes nacionalidades y cuenta con más de 1.799 empleados trabajando en un país diferente al suyo de origen, haciéndose cada vez más palpable en todos los ámbitos de la Compañía la aportación de valor de la **diversidad cultural**.

La siguiente tabla refleja los países que reúnen mayor número de nacionalidades entre los empleados (excluida la del propio país):

País de destino	2017	2016
España	58	60
Canadá	25	21
EEUU	24	22
Argelia	18	17
Vietnam	16	11
Malasia	13	11
Portugal	12	15
Singapur	12	8
Brasil	10	13
Noruega	10	10
Libia	8	1
Rusia	8	8
Indonesia	7	7
Perú	7	7
Venezuela	6	6
Bolivia	6	5
Países Bajos	6	5
Ecuador	4	4
Colombia	3	4
Trinidad y Tobago	2	7
Angola	1	3

En España, Repsol, S.A es una de las compañías reconocidas con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

PGS

20
20

Objetivo:
Exceder las obligaciones legales en inserción laboral.

empleados en más de **37 países** de 84 nacionalidades diferentes

PGS

20
20

Objetivo:
Aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo a un 30%.

PGS

a

Ambición:
Apostar por las personas e impulsar su desarrollo.

En el ámbito de **flexibilidad y conciliación**, Repsol es una empresa reconocida por impulsar nuevas formas de trabajar, facilitando el equilibrio entre la vida personal y profesional, siendo el programa de teletrabajo uno de los que cuentan con mayor aceptación y valoración por parte de los empleados.

Indicadores de teletrabajo	2017	2016
Nº Personas con Teletrabajo mundial	2.003	1.811

En 2017 se han revisado los mínimos de conciliación mundial (matrimonio, maternidad, paternidad, lactancia y fallecimiento de familiar), para adaptarlos a la nueva realidad de la Compañía, según los usos y costumbres y la legislación de cada país en el que Repsol tiene presencia presencia.

3. Compensación y evaluación del desempeño

Repsol tiene el compromiso con sus empleados de proporcionarles esquemas de compensación total que garanticen la competitividad externa y la equidad interna, basados en la meritocracia y que valoren el desempeño individual, la cooperación y el trabajo en equipo.

El modelo de compensación total de Repsol incluye retribución fija, beneficios, retribución variable anual y retribución variable plurianual.

Compensación	2017	2016
Gastos de personal medio por empleado (miles de euros) ⁽¹⁾	71,6	76,0

(1) Corresponde a gastos de personal entre la plantilla media acumulada gestionada. Los gastos de personal incluyen cargas sociales y otros conceptos excepto indemnizaciones, remuneraciones a consejeros y gastos de viaje.

La plantilla total a 31 de diciembre es de 26.644 y la plantilla total gestionada de 24.216.

Plantilla ⁽¹⁾ por % de ocupación	2017	2016
Plantilla total a 31 de diciembre	26.644	26.877
Plantilla gestionada	24.216	24.532
Plantilla no gestionada	2.428	2.345
Plantilla gestionada media acumulada	24.664	26.444

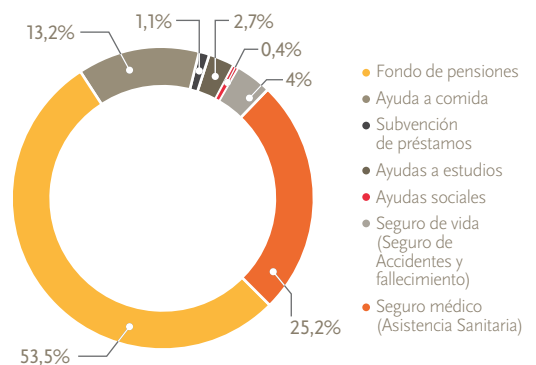
(1) A diferencia del número de empleados, los datos de plantilla se calculan en base al porcentaje de ocupación de cada empleado e incluyen la Societat Catalana de Petropolis S.A. (Petrocat) como plantilla gestionada.

Repsol apuesta por un sistema de retribución flexible aplicable a la mayoría de las sociedades, adaptado a las necesidades de cada empleado, como el Plan de Adquisición de acciones¹ y otros productos de guardería, seguro médico y aportaciones adicionales al Plan de pensiones.

En 2017 el gasto total de beneficios sociales² fue de 102,6 millones de euros, frente a los 122,5 millones de euros de 2016.

Repsol dispone de un modelo de retribución variable anual basado en el desempeño y la meritocracia. Este modelo valora la consecución de los objetivos de Compañía, los objetivos de unidad y los objetivos individuales de cada empleado y, en éstos, evalúa separadamente el Cómo (comportamientos) del Qué (resultados).

Reparto beneficios sociales por tipología [%]



4. Desarrollo profesional

Disponer de un modelo de desarrollo atractivo, que ofrece oportunidades de crecimiento profesional a todos los empleados es uno de los principales ejes de la gestión del talento de la Compañía.

En 2017 se ha implantado un nuevo modelo de progresión profesional con criterios claros y transparentes, que fortalece la integración al unificar los anteriores modelos existentes en ROGCI y Repsol. El modelo promueve la meritocracia, estableciendo criterios de promoción y respondiendo a las necesidades de la organización.

1. Para más información véase la Nota 28.4 de las Cuentas Anuales consolidadas.

2. Gasto correspondiente a empleados de la plantilla gestionada (Incluye la societat Catalana de Petropolis S.A.).

Al mismo tiempo permite un desarrollo de carrera diferenciado para los perfiles técnicos y de gestión, potencia el liderazgo como instrumento de cambio cultural y ofrece oportunidades de desarrollo a través de la movilidad, la formación y la promoción, considerando los intereses de las personas.

La **movilidad** a través de diferentes roles favorece el aprendizaje y el desarrollo profesional mediante la adquisición de experiencias en funciones diferentes y/o de mayor complejidad. Está siendo fundamental en la labor de acompañamiento a los cambios organizativos con el reto de identificar en la organización los mejores perfiles para cada posición.

Movilidad	2017	2016
Número de Movilidades	3.214	2.878
% de Mujeres (sobre Nº Movilidades)	43%	39%

Además se han impulsado estancias temporales en algunas áreas de la Compañía que han favorecido el desarrollo e integración cultural de los empleados.

La Compañía mantiene una oferta de **formación** actualizada y completa para mejorar la capacitación de sus empleados a lo largo de su trayectoria profesional. La mejora continua de conocimientos, habilidades y aptitudes resulta clave para impulsar el desarrollo personal.

Formación	2017	2016
Inversión por empleado (€)	519	490
Inversión total en formación (Millones de euros)	12,4	11,9
Horas de formación por empleado	40	41
Índice de dedicación ⁽¹⁾	2,34%	2,25%
% Empleados recibieron formación	94,5%	86,2%

(1) Corresponde al % de la jornada laboral dedicada a formación. Se calcula sobre la plantilla media acumulada de la Compañía, sobre los empleados gestionados con jornada laboral superior al 20%, excluyendo a Societat Catalana de Petrolis, S.A.

En 2017 destaca la renovación del programa de líderes de equipo, adaptado al nuevo modelo de progresión profesional, que acompaña al desarrollo de los líderes de Repsol a lo largo de su trayectoria en la Compañía, aprovechando al máximo las capacidades y conocimientos internos.

Con el objetivo de seguir fortaleciendo la cultura internacional de la Compañía, Repsol continúa potenciando la formación en idiomas, avanzando en la oferta de formación *on-line* que permite acceder a las actividades de aprendizaje a un mayor número de empleados.

Repsol anima a sus empleados a que sean agentes activos de su desarrollo a través de sistemas de *feedback, coaching, mentoring*, el constante intercambio de conocimiento y la formación.

También se sigue apostando por la incorporación de **talento joven**, adaptando al contexto actual los programas Master y recibiendo a alumnos universitarios y de formación profesional en prácticas.

Talento joven	2017	2016
Nuevos Profesionales que han finalizado el programa Master	52	75
Acuerdos de Prácticas universitarias para reforzar la Formación	444	423
Prácticas de Formación Profesional de Grado Medio y Superior ⁽¹⁾	100	109

(1) Incluyen alumnos de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, incorporándose a la plantilla de Repsol un alto porcentaje de estos últimos a diferentes vacantes de empleo. En 2017 continúa el compromiso que Repsol ha adquirido con el programa FP Dual.

En 2017 han promocionado 742¹ empleados, de los cuales un 38% han sido mujeres. Los criterios de promoción dependen, entre otros, del desempeño, potencial y desarrollo. Del total de empleados integrados en el nuevo Modelo de Progresión se ha evaluado a un 99,0% respecto a su etapa de desarrollo (grado de madurez con respecto a lo requerido en su rol profesional) y a un 99,6% en potencial (capacidad del empleado para asumir mayores responsabilidades)

5. Liderazgo

Los líderes de la Compañía deben ser ejemplo de valores y conductas en su entorno, en el desarrollo del talento, en la gestión de sus equipos y en la consecución de resultados de manera eficiente. Además deben inspirar y potenciar al equipo hacia su máximo potencial, ya que son los impulsores principales de la transformación que la Compañía está abordando.

Repsol ha revisado el perfil de liderazgo requerido en Repsol y se ha utilizado la evaluación 180° para medir el ajuste al mismo de los líderes. Esta metodología incorpora la visión de la persona, del equipo y del propio líder y es clave para fortalecer el estilo de gestión. En 2017, el 100% de los directivos y el 99% de los líderes de área han sido evaluados con ella y se extenderá al resto de líderes de equipo durante 2018. Tras el proceso de evaluación se han puesto en marcha planes de acción globales e individuales.

1. En 2017 el número de promociones se determina teniendo en cuenta los saltos de Rol Profesional con respecto al Nuevo Modelo de Progresión Profesional. En 2016 el dato reportado es mayor debido a que existía otro Modelo con un número mayor de categorías.

PGS

a

Ambición:

Establecer relaciones sólidas basadas en reconocimiento, confianza, respeto mutuo y valor compartido, a través del diálogo proactivo con comunidades.

Esta propuesta de valor renovada basada en estos cinco pilares, ha permitido reducir la tasa de rotación total respecto a 2016. La tasa de rotación voluntaria se mantiene estable en los mismos niveles de los últimos años.

Retención de talento	2017	2016
Tasa de rotación total ⁽¹⁾	9%	13%
Tasa de rotación voluntaria ⁽²⁾	4%	4%
Tasa de rotación total de directivos ⁽³⁾	11%	22%

- (1) Se corresponde con el número de bajas totales de empleados fijos, entre nº total de empleados al cierre del ejercicio.
- (2) Se corresponde con el número de bajas voluntarias de empleados fijos entre nº total de empleados al cierre del ejercicio.
- (3) Se corresponde con el número de bajas totales de Directivos entre el nº total de Directivos al cierre del ejercicio.

Negociación colectiva

Como Compañía se busca un diálogo continuo y constructivo con los representantes de los empleados, siendo uno de los puntos esenciales de nuestra Política de Personas.

En noviembre de 2017 se ha firmado el IX Acuerdo Marco para la mayoría de sociedades del Grupo Repsol en España en las que tiene mayoría del capital social o asume la gestión industrial y laboral, cuya vigencia abarca hasta finales de 2019.

Este acuerdo está alineado con un modelo de negocio centrado en la creación de valor y pone foco en premisas que activen a la organización de manera que toda ella contribuya a lograr los objetivos comunes, de un modo sostenible en el tiempo.

Este Acuerdo Marco establece las prioridades y principios de gestión de personas de la Compañía: la calidad del empleo, el impulso de la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, la vinculación de la retribución variable a los objetivos y logros de la Compañía, la vinculación de la revisión salarial por desviación del IPC a los resultados netos de la Compañía, el impulso de la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional, y el desarrollo profesional y aprendizaje constante de las personas.

5.2. Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades¹

Repsol tiene presencia internacional y en muchas ocasiones, en contextos sociales, políticos y culturales de elevada sensibilidad. La Compañía continúa implementando los compromisos adquiridos en su Política de Derechos Humanos y Relación con Comunidades, alineada con los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Nuestra responsabilidad: respetar y remediar

La Compañía pone todos los medios a su alcance para evitar que sus actividades o decisiones tengan consecuencias negativas sobre los derechos humanos y, si se producen, hacer lo posible por reparar el daño.

La visión de Repsol es alcanzar y mantener relaciones sólidas con el 100% de las comunidades en el área de influencia de sus proyectos y activos. Relaciones basadas en el reconocimiento, la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido.

En 2017 la Compañía ha definido esta visión como punto de partida de su hoja de ruta. Ha trasladado este compromiso revisando la norma interna que regula los diferentes procesos y sus actividades como primera etapa de recorrido de este camino, desde estrategias reactivas de resolución de conflictos a gestión preventiva basada en riesgos, impactos y oportunidades. Por este motivo, en 11 países especialmente relevantes en materia social, se han realizado 11 talleres, participado cerca de 200 personas, para reforzar la gestión de riesgos, impactos y oportunidades sociales, así como consolidar la red de profesionales que gestionan estas relaciones con las comunidades.

No obstante en el 100% de las operaciones significativas se gestionan oportunidades y riesgos teniendo en cuenta, al menos, uno de los siguientes mecanismos: planes de desarrollo, evaluaciones de impacto o participación de las partes interesadas. El 100% de las evaluaciones de impacto realizadas en 2017 incluyen aspectos sociales y derechos humanos.

PGS

2020

Objetivo:

Reforzar la gestión de los riesgos e impactos sociales en las operaciones críticas y contribuir al desarrollo socioeconómico local. Asegurar que los mecanismos de reclamación son efectivos en todas las operaciones críticas.

¹ Para más información sobre el modelo de relación con las comunidades ver www.repsol.com.

Mecanismos de reclamación a nivel operacional

Atender las reclamaciones, preocupaciones, y quejas de las comunidades del entorno de la Compañía ayuda a anticipar y responder desacuerdos potenciales que puedan afectar al desarrollo de las actividades. La naturaleza de estos mecanismos es particular y única en cada contexto.

En 2017 se han recibido 82 reclamaciones sobre derechos humanos a través de 14 mecanismos de reclamación en 7 países. Se resolvieron 68 y 14 se encuentran en fase de tramitación.

Seguridad y derechos humanos

Repsol está adherida a la iniciativa Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos de Naciones Unidas con el objetivo de garantizar la seguridad de nuestras operaciones en zonas sensibles y de conflicto, a través de procedimientos de trabajo que garanticen el respeto de los derechos humanos.

Repsol exige a las compañías de seguridad privada que los empleados que prestan servicios en instalaciones de la Compañía estén formados en derechos humanos o que realicen cursos de formación en esta materia. Además, en algunos países como Colombia y Perú, las fuerzas de seguridad pública reciben formación específica en derechos humanos.

Derechos humanos	2017	2016
Número de empleados formados en derechos humanos (<i>on-line</i>)	519	1.307
Número de horas de formación <i>on-line</i> en derechos humanos	1.040	2.614
Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas ⁽¹⁾	-	-
Número de reasentamientos involuntarios	-	-
Contratos con las empresas de seguridad que incluyen cláusulas de derechos humanos (%)	100	100
Personal contratado de seguridad formado en derechos humanos (%)	98 ⁽²⁾	90
Proveedores de seguridad evaluados considerando criterios de derechos humanos (%)	100	100

(1) No se ha producido ningún incidente relacionado con violaciones de los derechos de los pueblos indígenas a través de los canales de la Compañía.

(2) El incremento se debe a que incluye la formación al personal propio y al personal contratado.

6. Operación segura¹

Para garantizar la seguridad en las instalaciones de Repsol y la protección de las personas implicadas, es fundamental una correcta identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados a los procesos y activos industriales.

Se realizan análisis de riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos, aplicando los mejores estándares internacionales en el diseño y empleando estrictos procedimientos durante la operación y el mantenimiento, todo ello encaminado a prevenir incidentes relacionados con los procesos industriales involucrados. Además, se ha aprobado la nueva norma de Gestión de Incidentes de Seguridad y Medio Ambiente, que sustituye a los anteriores procedimientos de Gestión de Incidentes y Gestión de Acciones de Mejora y Lecciones Aprendidas, así como la Norma de Reglas Básicas y la sustitución de la herramienta de registro de incidentes con alcance global.

Este nuevo enfoque permite valorar los incidentes por la gravedad de las consecuencias, tanto reales como potenciales, lo que facilita la gestión de cada riesgo, abarcando incluso aquellos que, a pesar de tener muy bajas probabilidades de materializarse, pueden llegar a ser de consecuencias significativas para las personas, el medio ambiente, las instalaciones o la reputación de la Compañía.



1. Las magnitudes e indicadores de este apartado se han calculado de acuerdo a las normas corporativas que establecen los criterios y la metodología común a aplicar en materia de Seguridad y Medio Ambiente. Con carácter general, la información ambiental y de seguridad incluye el 100% de los datos de las empresas donde la Compañía tiene participación mayoritaria o control de la operación. En particular, en materia de seguridad, se incluyen los datos de los contratistas que prestan servicio bajo un contrato directo.

PGS

a

Ambición:

Garantizar la seguridad de las personas con total respeto a los derechos humanos.

PGS

20
20

Objetivo:

Llevar a cabo el 100% de las acciones definidas en el Plan de Implementación de los PVSDH en los países identificados como prioritarios.

PGS

a

Ambición:

Meta de cero accidentes.

0 fatalidades en 2017

Seguridad de proceso

La **seguridad de proceso** es un elemento clave en materia de seguridad, en el que Repsol viene trabajando varios años mediante el Plan de Seguridad Anticipativa denominado SMARtKeys, que es un conjunto de iniciativas que pone el foco en la seguridad de proceso que se centra en las personas, los procesos y las plantas, lo que ayuda a mantener los riesgos controlados y gestionados adecuadamente.

La Compañía sigue su desempeño acorde a las definiciones establecidas por IOGP¹, API² y CCPS³, referencias internacionales en esta materia. En este sentido, la Compañía destaca que la accidentabilidad de proceso se ha reducido en un 4,6% en 2017 respecto a los valores del año anterior, mejorando además el objetivo anual.

Indicadores de seguridad de proceso ⁽¹⁾	2017	2016
PSIR ⁽²⁾ TIER 1 + TIER 2	0,62	0,65

(1) Un accidente de seguridad de proceso es un accidente en el que existe una pérdida de contención primaria para el cual deben darse los siguientes criterios de manera simultánea: i) Existe un proceso o un producto químico involucrado ii) Se produce dentro de una ubicación determinada, es decir, el incidente ocurre en una instalación de producción, distribución, almacenamiento, servicios auxiliares (*utilities*) o plantas piloto relacionadas con el proceso o producto químico involucrado y iii) Da lugar a una liberación de materia no planificada o no controlada, incluyendo materias no tóxicas y no inflamables (por ejemplo; vapor, agua caliente, nitrógeno, CO₂ comprimido o aire comprimido), con unos determinados niveles de consecuencias. En función de los umbrales definidos se clasificará el accidente de seguridad de procesos como Tier 1 o Tier 2.

(2) PSIR: *Process Safety Incident Rate*.

1. IOGP: International Oil and Gas Producers.

2. API: American Petroleum Institute.

3. CCPS: Center for Chemical Process Safety.

Accidentabilidad personal

Repsol continúa trabajando en reducir la **accidentabilidad personal**.

Indicadores de seguridad personal ⁽¹⁾	2017	2016
Índice de Frecuencia (IF) de accidentes con baja integrado ⁽²⁾	0,71	0,69
Índice de Frecuencia de accidentes con baja del Personal propio	0,78	0,73
Índice de Frecuencia de accidentes con baja del Personal contratista	0,65	0,66
Índice de Frecuencia de accidentes Total integrado (IFT) ⁽³⁾	1,43	1,46
Número de fatalidades personal propio	0	0
Número de fatalidades personal contratista	0	2
Número de horas de formación	200.080	211.182

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

(2) Índice de Frecuencia con baja integrado: número de accidentes computables con pérdida de días y fatalidades acumuladas en el año, por cada millón de horas trabajadas.

(3) Índice de Frecuencia Total: número de accidentes computables sin pérdida de días, con pérdida de días y de fatalidades acumuladas en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Por otro lado, como se observa en la tabla anterior, el IF se mantiene prácticamente igual al año anterior, ya que el número de incidentes con pérdida de días se ha reducido en un 7% y las horas trabajadas en un 10%. Sin embargo, el IFT ha bajado un 2% con respecto al año anterior, debido a un descenso del 14% en los incidentes sin pérdida de días y un 7% en los incidentes con pérdida de días. Este indicador contempla las fatalidades, los incidentes con pérdida de días y los sin pérdida. La Compañía establece objetivos de IFT desde el año 2014, y hasta dicho año se establecieron sobre el IF.



Prevención y respuesta ante incidentes ambientales

Una gestión robusta en seguridad minimiza las probabilidades y consecuencias de los derrames al medio. La Compañía trabaja en tres fases: i) prevención de derrames, ii) detección temprana y iii) gestión de emergencias.

Derrames ⁽¹⁾	2017	2016
Número de derrames	17	11
Volumen de hidrocarburo derramado (toneladas)	85	40

(1) Indicadores calculados sobre derrames de hidrocarburos mayores de un barril que han alcanzado el medio (Volumen de la sustancia que ha alcanzado el medio natural: suelo, cauces de agua superficial, agua subterránea, etc.).

En 2017 se han producido dos derrames relevantes¹: Uno de 46,35 toneladas de combustible Diésel B5, en el negocio de Marketing Perú, como consecuencia del descarrilamiento de un tren que transportaba la mercancía, y otro de 15,84 toneladas de crudo debido a una fuga, en el negocio de Exploración y Producción. En ambos casos no hubo contaminación de terrenos agrícolas o fuentes de agua. En Perú, la empresa transportista tomó las medidas oportunas para la remediación del área afectada, y Repsol ha establecido medidas adicionales en su relación contractual con el transportista.

Cuando tiene lugar un derrame, la Compañía activa mecanismos de respuesta ante emergencias, y posteriormente establece nuevas acciones preventivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

Cultura de seguridad

La Cultura de Seguridad es parte inseparable de la Cultura Organizacional, que se sustenta en los mismos valores y se evidencia en comportamientos y actitudes comunes. La Compañía apuesta por un enfoque global y estructurado de mejora de la Cultura de Seguridad, que se sustenta en los siguientes elementos:

- Definición de un modelo propio de cultura, en el que se explicitan los atributos deseados y las prácticas de trabajo asociadas (desarrollado en colaboración con el ICSI -*Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle*-).
- Despliegue y difusión del modelo.

- Evaluación, identificación y medición con un enfoque local para conocer las áreas de mejora.
- Elaboración de planes de mejora transversales y en los centros.

Repsol ha desarrollado una metodología de evaluación de la Cultura de Seguridad, basada en cuestionarios, entrevistas, *focus group* y acompañamientos en el puesto de trabajo, que contribuyen a la identificación de puntos fuertes y débiles. Sus resultados permiten desarrollar planes de mejora e identificar proyectos transversales que puedan ayudar a la organización en su conjunto a avanzar hacia la excelencia.

Se han realizado diagnósticos en GLP España, en la unidad de negocio de Bolivia (E&P), en el área Química de Sines (Portugal) y Puertollano (España) y en las refinerías de Cartagena, A Coruña y Puertollano (España). Además, se han realizado talleres en Noruega, Canadá y USA para difundir el modelo y detectar las principales áreas de mejora.

Buena práctica

Campamento base del área de Nuevo Mundo (Perú)

Acompañamiento de la nave que transporta combustible hacia el campamento (en un trayecto de casi 700 km) con otra nave con equipamiento anti derrames, durante el periodo de crecidas de los ríos Urubamba y Ucayali.

Revisión de los stocks de combustibles y las necesidades en campo, para la priorización de la entrada de combustibles durante la época de crecidas de los ríos en las cantidades necesarias, por lo que se redujo la cantidad de envíos de combustibles al campamento por vía fluvial.

Realización de análisis estadísticos del crecimiento de la corrosión interna/externa en las tuberías de transporte para prevención de derrames.



1. Derrame relevante: Repsol reporta derrames relevantes de acuerdo al criterio de GRI-G4- Oil and gas sector disclosures.

PGS

2020

Objetivo:

Implementar proyectos de economía circular que proporcionen un impacto positivo en la sociedad.

7. Medioambiente¹

Repsol desarrolla sus actividades consumiendo los recursos indispensables para generar la energía más eficiente y con el menor impacto posible.

La economía circular, nuestra hoja de ruta

La Economía Circular es una de las palancas en las que Repsol debe apoyarse para contribuir al éxito de su Modelo de Sostenibilidad, en el ámbito del uso

Ámbitos de circularidad

1. Redefinición de materia prima

Incorporación de materias primas alternativas en la producción de los productos de la Compañía.

Ejemplos: uso de CO₂ para la fabricación de plásticos. Corrientes de residuos externos como material prima para procesos de Refino.



5. Nuevos servicios y productos

Búsqueda de nuevas oportunidades de negocio.

Ejemplo: *car-sharing* corporativo basado en energía eléctrica renovable.



Ecodiseño
Desarrollo de productos más sostenibles en su producción, uso o fin de vida.

Ejemplo: asfaltos 100% reciclables.



Focos de impacto			
Productos	Procesos	Servicios	

Vectores			
Agua	Energía	Mat. prima	Residuos

2. Eficiencia e innovación en procesos

Maximizar la reutilización de agua, minimizar los vertidos de agua e incrementar la eficiencia energética.

Ejemplos:
• Utilización de aguas municipales en Refino.
• Usos alternativos del agua de producción en *Upstream*.
• Descontaminación de rípios de perforación y recuperación de diésel.



3. Redefinición de residuos

Valorizar residuos como materia prima, producto o energía.

Ejemplos:
• Recuperación de lodos de hidrocarburo de la planta TAR en la unidad coquer.
• Uso de adipato de potasio como fertilizante.
• Fabricación de plásticos biodegradables.



4. Reconsideración de la cadena de valor

Búsqueda de nuevas oportunidades de negocio.

Ejemplo: uso de productos de pirólisis de plásticos de vertedero para su reciclado químico.



1. Las magnitudes e indicadores de este apartado se han calculado de acuerdo a las normas corporativas que establecen los criterios y la metodología común a aplicar en materia de Seguridad y Medio Ambiente.

Con carácter general, la información ambiental y de seguridad incluye el 100% de los datos de las empresas donde la Compañía tiene participación mayoritaria o control de la operación.

eficiente de los recursos naturales, con criterios de máxima eficiencia, máxima transparencia y menor impacto ambiental. La estrategia de Repsol sobre Economía Circular fue aprobada por el CEO en diciembre 2016 y ha empezado a implementarse en 2017.

A continuación, las actividades en marcha y el avance de las mismas:

- Generación de red de trabajo:
 - Colaboración con 46 empresas externas que puedan contribuir a la definición y puesta en marcha de proyectos.
 - Participación activa en 10 grupos de trabajo nacionales e internacionales sobre Economía Circular (CEOE¹, Cámara de Comercio, COTEC², CEPS³, *World Economic Forum*, *Plastics Europe*, Comisión Europea, etc.).
 - Establecimiento de una red de trabajo interna con expertos de los diferentes negocios y áreas de la Compañía integrada por más de 70 personas.
 - El 23 de octubre de 2017 Repsol se ha adherido al pacto por la Economía Circular⁴.
- Ideación, promoción y desarrollo de proyectos:
 - Generación de nuevos proyectos circulares en materia de agua, residuos y materias primas.
 - Desarrollo de 36 iniciativas con *partners* externos.
 - Elaboración del Catálogo de Iniciativas Circulares (CIC), con 120 iniciativas para trabajar en los próximos años.

Además, Repsol seguirá profundizando en la búsqueda e implementación de proyectos innovadores dentro del ámbito del uso eficiente de los recursos naturales, que cumplan con criterios de máxima eficiencia, máxima transparencia y menor impacto ambiental, a través de una economía colaborativa.

1. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

2. Fundación COTEC para la Innovación.

3. Fundación Centro de Estudios Políticos y Sociales.

4. Este pacto forma parte del desarrollo de la Estrategia Española de Economía Circular, impulsada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, con objeto de implicar a los principales agentes económicos y sociales de España en la transición hacia un nuevo modelo económico. A la fecha de publicación de este documento, 151 organismos y empresas se han adherido al Pacto.

Agua

El agua es un bien escaso, esencial para la producción de energía, que compite con otros muchos usos con los que la Compañía entra en competencia.

Asegurar la provisión de agua en calidad y cantidad es imprescindible para continuar con las operaciones de todas nuestras instalaciones. Repsol incluye dentro de los objetivos de su PGS desarrollar planes de acción del agua en Refino, Química e E&P que aseguren la gestión excelente del recurso hídrico.

En los complejos industriales se necesita agua para refrigerar, producir vapor, como materia prima en los procesos y para otros usos, como agua contraincendios o limpiezas. En los activos de E&P convencionales es necesaria agua fresca para los empleados que viven en los campamentos donde la Compañía opera y adicionalmente en los activos de *shale gas* es necesaria para realizar la práctica de fractura hidráulica (*fracking*)⁵.

Los principales retos para los negocios son los siguientes:

- Buscar fuentes alternativas de agua que aseguren el abastecimiento. Para los activos de *shale gas* se evalúa la cantidad de agua utilizada para buscar fuentes como agua subterránea; reutilización de aguas residuales; recirculación del agua de *flowback* y la aplicación de las mejores tecnologías de tratamiento de aguas. En lo referente a la protección del agua subterránea, cada pozo tiene un sistema de tubería de revestimiento que se cementa externamente para evitar la comunicación entre el pozo y los diferentes acuíferos subterráneos. Se verifica la integridad de las tuberías de revestimiento antes y después de las operaciones de fractura. Los pozos de agua potable se encuentran a una profundidad de 50 a 100 metros, muy inferior a la de los yacimientos de gas de esquisto (*shale gas*) que, normalmente, se encuentran a varios kilómetros por debajo de la superficie. Por este motivo, la probabilidad de contaminación del agua es muy remota.
- Conseguir ser competitivos en la generación de los productos de la Compañía, reduciendo las toneladas de agua utilizada por barril procesado para mejorar la eficiencia en la operación.

5. El fluido de la fractura hidráulica está compuesto de 99,5% de agua y arena y de 0,5% de productos químicos. Las clasificaciones químicas y las concentraciones de ingredientes utilizadas en nuestras actividades de fractura hidráulica se describen en: <http://fracfocus.ca> y <http://fracfocus.org>

PGS

a

Ambición:

Ocasionar Impacto ambiental neutro en la gestión de recursos.

28%

agua reutilizada frente a captada

Agua

Para más información en materia de agua véase www.repsol.com

PGS

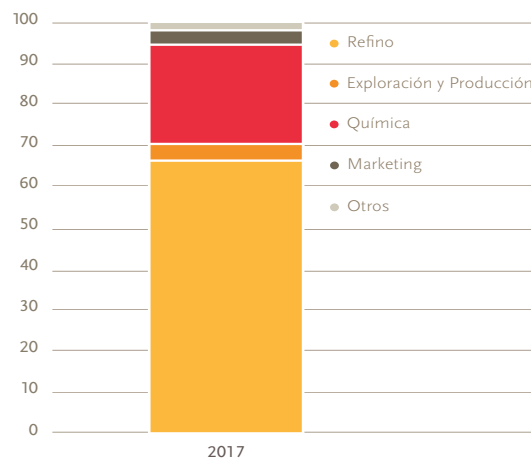
2020

Objetivo:
 Minimizar la captación y el impacto en vertido.
 Maximizar la recirculación.

- Adaptar la gestión de vertidos a los límites regulatorios y estándares de compañía cada vez más restrictivos. Los complejos industriales en España y Portugal están llevando a cabo acciones e inversiones concretas para adaptarse al nuevo BREF (Guía de mejores prácticas disponibles). Asimismo todos los activos de E&P cumplen con unos requisitos comunes mínimos (EPP: *Environmental Performance Practices*) referidos a la calidad de los vertidos de sus efluentes sanitarios y del agua de producción, su impacto en el entorno y prohibición de prácticas que puedan derivar en contaminación de suelos y aguas subterráneas.

Las principales fuentes de captación de agua dulce han sido la red pública (66,2%), los recursos superficiales (28,5%) y en menor medida los recursos subterráneos (5,3%) y por negocio:

Evolución de agua dulce captada por actividad



Residuos

Repsol trabaja en mejorar la gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de los procesos. En 2017 se han reducido los residuos peligrosos llevados a eliminación (en los que se incluye el vertedero) en 11.369 Toneladas y se han establecido medidas específicas de mejora en la gestión de lodos y cuttings de perforación en el negocio de *Upstream*.

Además se están promoviendo y analizando nuevas iniciativas con diferentes gestoras de residuos bajo un enfoque de economía colaborativa para generar oportunidades innovadoras que mejoren la gestión de residuos en la prevención, reutilización, reciclaje, valorización energética y su eliminación. Minimizar el volumen de residuos destinados a vertedero es coherente con los objetivos de la Economía Circular.

Gestion de residuos ⁽¹⁾ (2)	2017	2016
Residuos peligrosos (toneladas)	40.065	56.920
Residuos no peligrosos (toneladas)	352.148	217.552

(1) Adicionalmente habría que considerar los residuos asociados a lodos de perforación que ascendieron a 146.892 y a 169.372 toneladas en 2017 y 2016, respectivamente

(2) El incremento observado en 2017 respecto al año anterior se debe a un aumento en las actividades de gestión de suelos.

PGS

2020

Objetivo:
 Minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión.

Gestion del agua	2017	2016
Agua dulce captada (kilotoneladas)	53.497	52.022
Agua reutilizada (kilotoneladas) ⁽¹⁾	14.995	10.292
Agua vertida (kilotoneladas) ⁽²⁾	33.450	42.250
Hidrocarburos en agua vertida (toneladas)	166	245
Agua captada/ Crudo procesado (toneladas) ⁽³⁾	0,74	0,82

- El aumento en el agua reutilizada se debe principalmente a mejoras de estimación y medición en los complejos industriales de Repsol.
- El descenso en la cantidad de agua vertida e hidrocarburos vertidos se debe a que Repsol no opera el activo de Trinidad y Tobago (TSP) y a la alineación de los criterios de consolidación de los activos de Talisman Legacy a los estándares de Repsol.
- La actividad de Refino es la más intensiva en el uso de agua dulce. El agua captada por tonelada de crudo procesada en nuestras refinerías se ha reducido un 10%.

Buena práctica

Programa de optimización de la gestión de residuos en la Unidad de Negocio de Canadá

Incrementar la eficiencia económica y el desempeño ambiental en la gestión de residuos es una prioridad en las actividades de perforación. El equipo de perforación de la Unidad de Negocio de Canadá ha realizado importantes avances en este campo por dos vías:

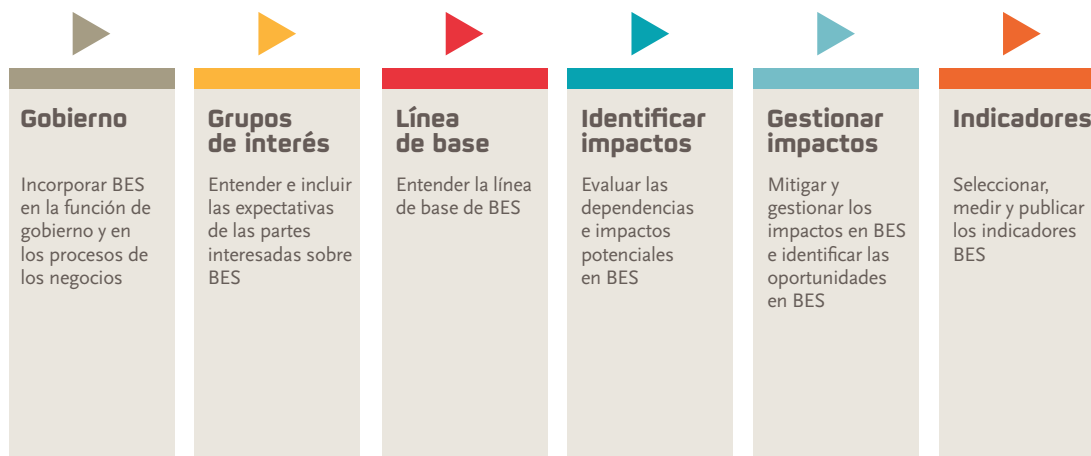
- Mayor extracción de líquido mediante un segundo centrifugado, lo que genera un residuo más sólido, disminuye el volumen de serrín necesario para solidificarlo y minimiza el volumen enviado a vertedero.
- Mayor recuperación de lodo presente en el residuo, reduciendo de esta manera la cantidad de lodo que se enviaba a vertedero y aumentando su tasa de reutilización.

Preservar la Biodiversidad y los Servicios Ecosistémicos (BES)

Repsol se compromete a mitigar los potenciales impactos sobre la biodiversidad y los recursos que ésta proporciona (servicios ecosistémicos) durante la planificación y desarrollo de sus proyectos y operaciones. Para ello, se apoya en los siguientes principios del desarrollo sostenible de Naciones Unidas a la hora de llevar a cabo sus actividades:

- Prevenir, minimizar y restaurar el impacto ambiental en el entorno de todas sus operaciones, especialmente en espacios naturales sensibles, protegidos o biológicamente diversos.
- Integrar la biodiversidad y la protección de los servicios ecosistémicos en los sistemas de gestión y en los procesos de toma de decisión de la Compañía, incluyendo las evaluaciones ambientales y sociales.
- Participar en proyectos de investigación, conservación, educación y sensibilización.

Modelo de Gestión BES (Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos)



En 2017, implementación de esta metodología en los activos operados y proyectos de la antigua sociedad Legacy Talisman de Canadá, USA, Malasia y Vietnam.

Estrategia de Manejo Ambiental del proyecto de construcción del ducto de Sagari en el lote 57.

Adquisición e interpretación de imágenes satelitales en el Área Caipipendi de Bolivia.

Publicación del libro "Machiguenga, Una reserva para todos". Investigación de la Reserva Comunal Machiguenga relativas a las especies de flora y fauna y servicios ecosistémicos, zona de gran valor biológico en Perú, realizado con el soporte de científicos, comunidades locales y del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP.

PGS

a

Ambición:

Impulsar la innovación tecnológica como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.

8. Innovación y tecnología

Innovación

Para Repsol, y más en el momento actual de incertidumbre y volatilidad, la innovación en la gestión es clave para agilizar la toma de decisiones y la creación y desarrollo de oportunidades. Para impulsar estos procesos de innovación y mejora la Compañía cuenta con una red de facilitadores cuyo objetivo es apoyar a los negocios y áreas para generar un entorno de trabajo que estimule la colaboración y la generación de ideas, la transferencia de buenas prácticas y la mejora continua. Estos facilitadores acompañan a equipos organizativos o de proyecto en la aplicación de este tipo de metodologías.

Los esfuerzos realizados en 2017 han puesto foco en diferentes líneas de trabajo:

- Incorporación de nuevas formas de trabajo. A través de diferentes dinámicas se responsabiliza a los equipos, se genera compromiso y alineación y/o se generan soluciones para retos complejos, de una forma ágil, incorporando a todas las partes involucradas. Además de la aplicación de dichas metodologías en retos tradicionales, se han aplicado en iniciativas del *Programa de Transformación* de alto impacto por su impacto transversal como el Modelo de Relación Corporación Negocio o la Optimización del Modelo de Control.
- Impulso de programas de mejora continua, como un elemento fundamental del sistema de gestión de Repsol que permite alinear las operaciones del día a día con la estrategia de la Compañía a través de un cambio cultural orientado a maximizar la aportación de valor de forma sostenida. Durante 2017, además de continuar trabajando en la optimización de procesos en la misma línea de los años anteriores, se han incorporado nuevas dinámicas de mejora diarias en los Complejos Industriales, tanto en el negocio de Refino como en el de Química. En estas dinámicas todas las personas participan en la identificación y ejecución de las mejoras relacionadas con su entorno de trabajo. Es esta involucración la que aporta la Sostenibilidad a la mejora.

- Capitalización del conocimiento a través de la transmisión de experiencias y el aprendizaje colectivo, se constituyen en un factor clave de competitividad en la Compañía. Las “Comunidades de Práctica” impulsadas por los Negocios, desde áreas organizativas específicas, se asientan como modelo de éxito para canalizar y promover el aprendizaje en red y la digitalización del conocimiento.

Estos esfuerzos se han concretado en el acompañamiento a más de 100 equipos de trabajo que han alcanzado resultados tangibles y la generación de una red de facilitadores de más de 100 personas.

Tecnología

El mundo está en un proceso de cambio y transformación en el que el desarrollo de nuevas tecnologías, su transferencia e implantación son la garantía para que Repsol pueda ofrecer en la actualidad productos y servicios de calidad, así como prepararse para el futuro.

El desarrollo de proyectos de I+D, la creación de conocimiento básico para luego escalarlo a nuevas tecnologías implantadas y el trabajo en red colaborativo son algunas de las claves en la estrategia de innovación de Repsol. Además, Repsol considera clave la captación, incorporación y co-creación de la innovación desarrollada en el ecosistema tecnológico y de emprendimiento externos.

Para alcanzar su objetivo, Repsol dispone de un modelo integrado. A partir de un proceso de *technology scouting* en el ámbito académico y de I+D en *partners* tecnológicos y en *start-ups*, se construye el *portfolio* de proyectos tecnológicos de la Compañía que incluye, por un lado, proyectos de I+D desarrollados interna o externamente y, por otro lado, proyectos que requieren inversiones en *start-ups*.

Proyectos de I+D

Durante el año 2017 se ha profundizado en el desarrollo de tecnologías pioneras en el ámbito de la **exploración y producción** de hidrocarburos y fundamentalmente en la etapa de implementación de las tecnologías en los proyectos de la Compañía. Como ejemplos de nuevos logros tecnológicos, el proyecto *Sherlock* ha finalizado la instalación de todas las capacidades en petrofísica digital para la caracterización de almacenes y *Pegasus* ha desarrollado las primeras herramientas inteligencia

artificial para la adquisición de activos y la optimización de planes de desarrollo. El *proyecto Thor Hammer* ha comenzado el despliegue de sus herramientas de geomecánica para la optimización de las operaciones en los activos no convencionales. Finalmente, entre otros logros, el *Proyecto Horus* ha superado con éxito la prueba de concepto sobre nanosensores embebidos en el cemento de perforación para la monitorización de la integridad de los pozos.

En el ámbito tecnológico de las **refinerías**, se han diseñado procesos en los laboratorios y plantas piloto del Centro de Tecnología Repsol que se han implantado con éxito en los complejos industriales de la Compañía para mejorar la eficiencia de los mismos. Cabe destacar el conocimiento desarrollado para aprovechar el procesamiento de crudos de oportunidad, permitiendo ajustar los procesos a la oferta de dichos crudos, mientras los productos se adecúan a la demanda del mercado. Adicionalmente, se han desarrollado prototipos que permiten ofrecer productos con una alta carga tecnológica, como los asfaltos inteligentes o los lubricantes diseñados para el ahorro de combustible en motores de última generación. En el área industrial, enmarcados en las líneas estratégicas de la Compañía, cabe destacar la tecnología de apoyo a la toma de decisiones basada en simulación avanzada e inteligencia artificial.

Los nuevos modelos energéticos se están evaluando en la Compañía, y el Centro de Tecnología se ha postulado como banco de pruebas para testear los pilotos que permitan validar los distintos sistemas de cara a la implantación de una nueva línea comercial para la Compañía.

Respecto a la I+D en **nuevas energías y materiales**, en el campo de la biología avanzada se han dado los primeros pasos relacionados con la bioprospección de hidrocarburos a escala real y explorado un conjunto de opciones para la aplicación de la biotecnología en los procesos y productos actuales.

Además se están acometiendo proyectos de desarrollo de la siguiente generación de baterías para vehículos eléctricos, que sustituirán a las actuales de Ion Litio, en un claro esfuerzo por seguir siendo un actor importante ante la futura electrificación del transporte. Dichos proyectos se ejecutan con socios referentes internacionalmente y permiten a los científicos participar en desarrollos de electroquímicas de alto potencial.

En lo relativo a los avances en materiales, se ha iniciado el testeo en clientes de la tecnología de polioles para su evaluación en el mercado y, por otro lado, se han lanzado distintos proyectos alineados con las políticas de economía circular que apoyan distintas líneas del negocio de Química para ofrecer productos cada vez más sostenibles. El desarrollo de materiales destinados al mercado de automoción constituye una de las líneas más prometedoras alineadas con la orientación del negocio.

Repsol tiene también como objetivo comercializar la propiedad intelectual generada en la Compañía, desarrollada internamente o adquirida, siempre que esa externalización no implique pérdida de *know how* y/o de ventaja competitiva para Repsol. Uno de los proyectos en comercialización es HEADS, un sistema para la detección temprana de hidrocarburos en lámina de agua desarrollado conjuntamente con Indra.

La inversión en I+D de Repsol ha ascendido a 72 millones de euros.

Indicadores operativos	2017	2016
Inversión I+D (millones de euros) ⁽¹⁾⁽²⁾	72	78
Nº contratos de colaboración científica externa	52	98
Proyectos impulsados por la Administración Española	6	10
Proyectos impulsados por la U.E.	8	11

(1) Indicador calculado de acuerdo al modelo de reporting del Grupo que se describe en la Nota 4 "Información por segmentos de negocio" de las Cuentas Anuales consolidadas.

(2) Importes calculados utilizando las guías establecidas en el manual de Frascati de la OCDE y la EU Industrial R&D Investment Scoreboard presentado anualmente por la Comisión Europea.

Toda esta actividad se ha liderado desde el Centro de Tecnología Repsol, el corazón científico de la Compañía, que se encuentra en un campus de más de 192.000 m² y cuenta con 56.000 m² construidos de instalaciones y laboratorios que permiten a Repsol ser reconocida por su tecnología a nivel internacional.

Proyectos de inversión en *Start-ups* (Venture Capital)

En 2017, se ha definido el nuevo modelo operativo de *corporate venture* capital de Repsol, que se articula en fondos de cinco años de periodo inversor en *Start-ups* con el objetivo de promover la incorporación temprana de nuevas tecnologías y modelos de negocio a nuestras actividades. Para el fondo correspondiente al periodo inversor 2016-2020, Repsol se ha comprometido a una aportación de 85 millones de euros. En 2017, el fondo cuenta ya con 7 millones de euros invertidos.

El nuevo modelo operativo se centra en seis campos de búsqueda para incorporar la innovación externa en Repsol.

Actualmente se dispone de once participaciones y proyectos de desarrollo conjunto, en los campos definidos en el modelo.

Además de las inversiones directas en *start-ups*, Repsol participa, junto con sus socios, en el OGCI **Climate Investments** (OCGI-CI), vehículo para canalizar la inversión comprometida de 1.000 millones de dólares en diez años para desarrollar y acelerar el despliegue comercial de tecnologías innovadoras de bajas emisiones de gases de efecto

invernadero. En 2017, se han realizado las primeras inversiones de este vehículo: Solidia Technologies, una compañía estadounidense que permite la producción de cemento de una manera que genera menos emisiones; Achatés Power, una compañía que desarrolla motores de vehículos más eficientes; y un proyecto que apunta a diseñar una planta de generación eléctrica a gas a gran escala con captura y almacenamiento de carbono, incluida la capacidad industrial de captura de CO₂.

En 2017, Repsol continúa la actividad de *co-inversión* con el CDTI en pymes tecnológicas españolas, a través del programa INNVIERTE.

Captar innovación en *Start-ups*



¿QUÉ CONSIGUE REPSOL?

- Acceder de manera ágil a nuevas tecnologías y modelos de negocio
- Adaptar la tecnología desarrollada en el ecosistema de startups a las necesidades del sector O&G (Oil & Gas)
- Estar a la vanguardia del desarrollo tecnológico y generar sinergias con otros *players* del sector

¿QUÉ APORTA REPSOL A LAS STARTUPS?

- Testear su tecnología y/o modelo de negocio en los activos y negocios de la Compañía
- Tener acceso a *expertise* técnico y conocimiento de la industria
- Acceder a los canales de venta y clientes de Repsol

1. ¿EN QUÉ CONSISTE?

Invertir en startups que desarrollan tecnología o modelos de negocio innovadores e impulsar su implantación en Repsol

2. OBJETIVO

Ayudar a crear una ventaja competitiva para los negocios de la Compañía a través de la inversión en nuevas empresas innovadoras con el fin de acelerar el desarrollo y la implementación de nuevas tecnologías y modelos de negocios para Repsol. Con esta actividad, se complementan las capacidades internas de I+D de la Compañía

3. RETO DE NEGOCIOS

Identificar y priorizar retos y actualización continua

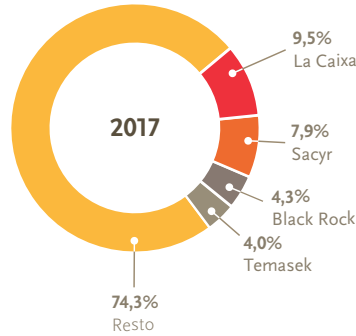
9. Ética y Transparencia

9.1. Gobierno Corporativo

El sistema de gobierno corporativo de Repsol, establecido conforme a las mejores prácticas y estándares nacionales e internacionales, orienta la estructura, organización y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la sociedad y de sus accionistas y se basa en los principios de transparencia, independencia y responsabilidad.

La **estructura de gobierno** de Repsol diferencia adecuadamente las funciones de dirección y gestión de la Compañía de las funciones de supervisión, control y definición estratégica. La Junta General de Accionistas es el órgano social soberano a través del cual los accionistas intervienen en la toma de decisiones esenciales de la Compañía, correspondiendo al Consejo de Administración, directamente o a través de sus diferentes Comisiones, la formulación de las políticas generales, de la estrategia de la Compañía y de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de los asuntos de especial relevancia no reservados a la competencia de la Junta General.

Composición Accionarial
[% sobre capital social¹]



1. % a fecha de formulación del presente documento con la información facilitada por la Compañía de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U. (Iberclear), así como la información remitida por los accionistas a la Compañía y a la CNMV.

PGS

a

Ambición:
Alcanzar los máximos estándares nacionales e internacionales en materia de Buen Gobierno.

Junta General de Accionistas

Consejo de Administración



Consejero Delegado (CEO)

Comité Ejecutivo E&P

Responsable de las decisiones de alto nivel en el negocio de *Upstream*.

Presidido por el CEO, se compone por el Director General E&P, Directores Ejecutivos y Directores con reporte directo al Director General E&P, Directores Generales Corporativos y Directores Corporativos con reporte directo al CEO y Director Corporativo Económico Fiscal.

Comité Ejecutivo Corporativo

Responsable de la **estrategia global**, de las **políticas a nivel compañía** y de cualquier **decisión de carácter transversal**.

Presidido por el CEO, se compone por los Directores Generales Corporativos, Directores Generales de Negocio y Directores Corporativos con reporte directo al CEO.

Comité Ejecutivo Downstream

Responsable de las decisiones de alto nivel en el negocio de *Downstream*.

Presidido por el CEO, se compone por la Directora General *Downstream*, Directores Ejecutivos y Directores con reporte directo a la Directora General *Downstream*, Directores Generales Corporativos y Directores Corporativos con reporte directo al CEO y Director Corporativo Económico Fiscal.

Grupos de interés



La **composición del Consejo de Administración** y sus comisiones es la siguiente:

Consejo de Administración

13,3%
de extranjeros
en el Consejo de
Administración

13,3%
de mujeres en
el Consejo de
Administración

PGS

**20
20**

Objetivo:
30% de mujeres
en el
Consejo de
Administración.



Cambios en el Consejo

El 19 de mayo de 2017, la Junta General de Accionistas de Repsol aprobó la reelección como Consejeros de D. Rene Dahan, D. Manuel Manrique Cecilia y D. Luis Suárez de Lezo Mantilla, la ratificación y reelección como Consejero de D. Antonio Massanell Lavilla, así como el nombramiento como Consejeros de Dña. María Teresa Ballester Fornés, Dña. Isabel Torremocha Ferrezuelo y D. Mariano Marzo Carpio. Todos ellos, por el plazo estatutario de 4 años.

El 20 de diciembre de 2017 el Consejo de Administración acordó, a propuesta del accionista CaixaBank, S.A., el nombramiento por cooptación de D. Jordi Gual Solé como Consejero Externo Dominical, para cubrir la vacante producida la renuncia de D. Antonio Massanell Lavilla.

El 20 de febrero de 2018, D. Mario Fernández Pelaz presentó la dimisión a su cargo de Vocal del Consejo de Administración.

Retribución del Consejo

La información relativa a la retribución de los miembros del Consejo de Administración y personal directivo se encuentra en la Nota 27 de las Cuentas Anuales consolidadas.

Repsol publica un informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con información detallada sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros disponible en www.repsol.com.

Sostenibilidad y modelo de Gobierno

En el modelo de Sostenibilidad que identifica, sistematiza y pone en marcha acciones que contribuyen al desarrollo sostenible tienen un papel fundamental el Consejo de Administración, que aprueba la estrategia y la política de la Compañía en materia de Sostenibilidad y gobierno corporativo, y la Comisión de Sostenibilidad que, entre otras funciones, conoce y orienta la política, los objetivos y las directrices en el ámbito medioambiental, social y de seguridad. En 2017, esta Comisión se ha reunido en 4 ocasiones y ha tratado los siguientes asuntos:

- Política y Plan Global de Sostenibilidad.
- Mapa de Riesgos.
- Informe anual de Sostenibilidad 2016 y Web de Sostenibilidad.
- Cuadro de mando, indicadores y cumplimiento de objetivos de Seguridad y Medioambiente.
- Energía y cambio climático: avances y compromisos del OGCI y OGCI Climate - Investment, objetivo de reducción de emisiones en E&P, desafíos ante la transición energética y posición de la Compañía en captura, uso y almacenamiento de carbono.
- Avances de la Estrategia en Economía Circular.
- Avances y asuntos relevantes en Relaciones Comunitarias y Derechos Humanos.
- Autoevaluación de la Comisión.

En materia de Ética y Transparencia, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Ética y Cumplimiento son las encargadas de velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y de examinar los proyectos de códigos éticos y de conducta y sus reformas, asegurando que cumplen las exigencias normativas y que son adecuados para el Grupo.

Asimismo, la alta dirección, define los objetivos, planes de actuación y las prácticas en materia de Sostenibilidad. Para asegurar el despliegue de las políticas, objetivos y las directrices en el ámbito de Sostenibilidad, los objetivos de Sostenibilidad suponen hasta un 5% de la retribución variable anual del Consejero Delegado y hasta un 10% de la plurianual instrumentada a través de los planes de incentivos a largo plazo para el personal directivo y otros empleados, incluidos el Consejero Delegado y el Consejero Secretario General.

Gestión del riesgo

En su condición de petrolera global e integrada Repsol se encuentra expuesta a riesgos de diferente naturaleza que pueden afectar al desempeño futuro de la organización y que deben mitigarse de la forma más efectiva posible.

La Compañía dispone de una organización, procedimientos y sistemas que le permiten gestionar de forma razonable los riesgos a los que está expuesta, siendo un elemento integral de los procesos de toma de decisión, tanto en el ámbito de los órganos de gobierno corporativo como en la gestión de los negocios.

Repsol dispone de un modelo de gestión integrada de riesgos con el objetivo de anticipar, gestionar y controlar los riesgos con visión de conjunto. El Sistema de Gestión Integrada de Riesgos de Repsol (SGIR) aporta una visión global y fidedigna de todos los riesgos que pueden afectar a la Compañía.

Repsol también dispone de un sistema de control interno sobre la información financiera (SCIIF) cuyo correcto funcionamiento permite asegurar de forma razonable la fiabilidad del reporte financiero del Grupo. El modelo de SCIIF está definido a partir del marco metodológico de COSO 2013 (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*).

PGS

a

Ambición:

Ser reconocidos públicamente como compañía íntegra y transparente en materia fiscal.

9.2. Fiscalidad responsable

Política fiscal: evaluación y seguimiento

La política fiscal del Grupo, aprobada por el Consejo de Administración de Repsol, S.A., se alinea con la misión y valores de la Compañía, así como con la estrategia de sus negocios a largo plazo.

De este modo,

“El Grupo Repsol se compromete a gestionar sus asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, a pagar sus impuestos de manera responsable y eficiente y a promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios”.

Desde la aprobación de la política fiscal por parte del Consejo de Administración, se han llevado a cabo múltiples acciones que están directamente inspiradas en los **cinco principios** contenidos en la Política Fiscal y que reflejan el cumplimiento de los mismos por parte del Grupo.

Contribución e impacto fiscal

Los impuestos tienen una importante incidencia en los **resultados** del Grupo. Repsol está sujeta a los diversos impuestos sobre beneficios que existen en los países donde opera. Cada tributo tiene su propia estructura y tipos de gravamen. Habitualmente los tipos de gravamen aplicables a los resultados obtenidos en la producción de hidrocarburos (*Upstream*) son más elevados que los generales. En ocasiones esos beneficios resultan gravados no sólo en el país donde se obtienen, sino también en el país donde residen las entidades titulares de la explotación o sus matrices, pudiendo darse casos de doble imposición.

Adicionalmente Repsol está sujeta a otros tributos que también minoran su beneficio y, en particular, sus resultados operativos. Es el caso de los impuestos a la producción de hidrocarburos (regalías y similares), tasas y tributos locales, impuestos sobre el empleo y cotizaciones sociales, etc.

Fiscalidad responsable

El Grupo dispone de un apartado específico en su web corporativa con la información relativa a la estrategia y política fiscal, accesible en www.repsol.com

Cinco Principios de Política fiscal

1 Cumplimiento responsable

- Aplicación del Código de Buenas Prácticas Tributarias español.
- Simplificación de la estructura societaria, no utilización de paraísos fiscales o estructuras opacas.
- Precios de transferencia alineados con creación de valor y principio de plena competencia.
- Presentación por primera vez del *Country by Country Report* (CBC) ante la AEAT.
- Implantación del sistema inmediato de información (SII) con la AEAT.

2 Eficiencia fiscal y defensa interés social

- Planificación fiscal alineada con el Negocio y orientada a una legítima optimización.
- Aplicación de beneficios fiscales con respeto a la letra y espíritu de la norma y accesibles a todos los operadores económicos (deducciones I+D+i, libertad de amortización, reserva de capitalización, etc.)

3 Prevención de riesgos fiscales significativos

- Incorporación de los riesgos fiscales al sistema integral de gestión de riesgos del Grupo. Definición y auditoría satisfactoria de los *key controls* del área fiscal.
- Comunicación al Consejo de Administración de la estrategia y gestión fiscal durante el ejercicio.
- Conclusión de procedimientos amistosos y acuerdos con administraciones tributarias en diversas materias.

4 Transparencia

- Líderes en España en transparencia y responsabilidad fiscal según estudios efectuados por diversos observatorios de análisis social.
- Incorporación de objetivos fiscales al **Plan Global de Sostenibilidad** de Repsol.
- Miembro del grupo de trabajo del *B-Team* y adhesión a los principios de buena gobernanza fiscal elaborados en el seno del mismo.
- Activa interlocución con ONGs.
- Publicación de pagos de impuestos por países.

5 Relaciones cooperativas

- Presentación a la AEAT con carácter voluntario del Informe de Transparencia fiscal de 2015 y 2016.
- Participación en foros de trabajo conjunto con Administraciones (España, Portugal, Singapur, Reino Unido, Países Bajos). Adheridos al Código de Buenas Prácticas Tributarias de España.
- Participación en el programa piloto del *International Compliance Assurance Programme ICAP* (iniciativa BEPS).
- Miembro de foros de fiscalidad en la UE, OCDE y ONU.

En 2017 el **impacto fiscal** en el Resultado Neto ha sido el siguiente:

Concepto	2017		2016	
	Importe	Tipo	Importe	Tipo
Impuesto sobre beneficios	1.122	37,9% ⁽¹⁾	238	14,4%
Carga fiscal total ⁽²⁾	2.118	53,5% ⁽³⁾	1.066	43,1%

Convención de signos: (+) gasto por Impuesto; (-) ingreso por impuesto

(1) Impuesto sobre beneficios / Resultado Neto antes de impuestos sobre beneficios.

(2) Carga fiscal total incluye: Impuesto sobre beneficios más tributos y cotizaciones que minoran el resultado operativo.

(3) Carga Fiscal total / Resultado Neto antes de tributos y de impuestos sobre beneficios.

En 2017, Repsol pagó 11.979 millones de euros en impuestos y cargas públicas asimilables¹, habiendo presentado más de 54.000 declaraciones tributarias.

Para el seguimiento y análisis de la **contribución fiscal** del Grupo se segmentan los tributos pagados entre aquellos que suponen un gasto efectivo para la empresa, minorando su resultado (por ejemplo, impuesto sobre sociedades, impuesto a la producción, cuotas sociales a cargo de la empresa, etc.), y aquellos que no minoran el resultado porque se retienen o repercuten al contribuyente final (por ejemplo, impuesto al valor agregado, impuesto sobre ventas de hidrocarburos, retenciones, etc.). A los primeros se les denomina “Carga Fiscal” y a los segundos “Tributos Recaudados”.

Tributos efectivamente pagados por país en 2017

Millones de euros	Carga fiscal			Tributos recaudados			Total 2017	Total 2016	
	Impuesto Sociedades	Otros	Total	IVA	IH ⁽¹⁾	Otros			
España	566	400	966	2.480	5.019	295	7.794	8.760	8.962
Portugal	48	11	59	281	806	18	1.105	1.164	1.126
Italia	0	3	3	(14)	109	1	96	99	171
Países Bajos	59	0	59	0	0	0	0	59	90
Noruega	0	1	1	27	0	21	48	49	44
Reino Unido	0	9	9	(6)	0	20	14	23	2
Resto	1	1	2	3	0	0	3	5	5
Europa	674	425	1.099	2.771	5.934	355	9.060	10.159	10.400
Perú	27	77	104	287	172	22	481	585	520
Brasil	0	163	163	1	0	30	31	194	103
Colombia	27	2	29	(1)	0	20	19	48	39
Bolivia	5	8	13	20	0	5	25	38	79
Venezuela	16	12	28	3	0	7	10	38	25
Ecuador	7	4	11	2	0	4	6	17	19
Trinidad y Tobago	0	39	39	(47)	0	4	(43)	(4)	(1)
Resto	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Latam y Caribe	82	305	387	265	172	92	529	916	784
Indonesia	184	0	184	3	0	5	8	192	136
Malasia	2	176	178	(12)	0	15	3	181	141
Rusia	9	63	72	7	0	8	15	87	65
Vietnam	15	13	28	0	0	2	2	30	28
Singapur	0	0	0	10	0	1	11	11	6
Resto	0	0	0	0	0	5	5	5	15
Asia y Oceanía	210	252	462	8	0	36	44	506	391
EE.UU.	0	48	48	0	0	28	28	76	89
Canadá	1	27	28	7	0	39	46	74	64
Norteamérica	1	75	76	7	0	67	74	150	153
Libia	196	28	224	0	0	1	1	225	1
Argelia	14	2	16	0	0	5	5	21	28
Resto	0	0	0	0	0	2	2	2	7
África	210	30	240	0	0	8	8	248	36
TOTAL	1.177	1.087	2.264	3.051	6.106	558	9.715	11.979	11.764

(1) Impuesto sobre Hidrocarburos. Incluye lo ingresado a través de los operadores logísticos cuando la Compañía es responsable último del pago.

1. Se computan sólo los tributos efectivamente pagados en el ejercicio, por lo que no se incluyen, por ejemplo, los impuestos sobre beneficios devengados en el período pero que se pagarán en el futuro. Tampoco se incluyen las devoluciones de años anteriores.

PGS

20
20

Objetivo:

Eliminar presencia en paraísos fiscales (salvo motivos Ineludibles y legítimos de negocio) y simplificar la estructura societaria.

Presencia del Grupo en paraísos fiscales

De acuerdo con su política fiscal, Repsol evita utilizar estructuras de carácter opaco o artificioso con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de sus actividades. Repsol se compromete a no tener presencia en paraísos fiscales, salvo que ésta obedezca a legítimos motivos de negocio.

En caso de tener presencia o actividad en un paraíso fiscal, se garantiza: (i) la autorización por el Consejo de Administración de la constitución o adquisición de la sociedad, así como la información periódica sobre su actividad; (ii) el estricto cumplimiento de la normativa relativa al ejercicio de las actividades empresariales desarrolladas; (iii) la aplicación de los criterios y procedimientos generales de administración y control de la gestión del Grupo; y (iv) la plena transparencia y cooperación con las administraciones afectadas para facilitar la información que estimen necesaria en relación con las actividades desarrolladas.

A efectos de la definición del concepto de paraíso fiscal, se toma como referencia el listado contenido en el RD 1080/1991 de 5 de julio. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento exhaustivo de las iniciativas internacionales existentes sobre la materia y de su posible incidencia en la definición del concepto de paraíso fiscal y por tanto, potencial ampliación del listado a otros países o territorios (lista de la UE de jurisdicciones no cooperativas desde el punto de vista fiscal¹, elaborado por el Consejo de asuntos económicos y financieros –ECOFIN- de la

Unión Europea). La Compañía realiza una gestión activa que busca reducir su limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o que se consideran no cooperantes con las autoridades fiscales. Así, en los últimos ejercicios, Repsol ha reducido significativamente su presencia en estos territorios, pasando de contar con más de 40 sociedades a tener una presencia mínima, tal y como se describe a continuación.

Por lo que se refiere a la lista española de paraísos fiscales, a 31 de diciembre de 2017 Repsol no tiene ninguna sociedad controlada que se encuentre activa y que tenga su domicilio social y fiscal en dichos territorios.

No obstante, conviene precisar lo siguiente:

- El Grupo posee dos entidades controladas, domiciliadas en paraíso fiscal, que están inactivas y/o en proceso de liquidación, y
- El Grupo tiene participaciones minoritarias en tres sociedades no controladas localizadas en paraísos fiscales.

La presencia de Repsol en estos territorios no obedece a un propósito de limitar la transparencia de sus actividades o de aplicar prácticas ilícitas o indeseables, sino que responde a finalidades apropiadas y se acomoda a estándares habituales en el sector.

Se adjunta a continuación el detalle de las sociedades del Grupo Repsol residentes en paraísos fiscales a 31 de diciembre de 2017 (listado español) con el desglose, a efectos informativos, de determinadas de magnitudes económicas de las mismas:

Presencia de Repsol en paraísos fiscales conforme al listado español

Sociedad	Jurisdicción	Participación	Situación	Ingresos totales (M€)	Resultados antes de impuestos (M€)	Tipo nominal del IS	Impuestos sobre beneficios devengados (M€)
Greenstone Assurance, Ltd. ⁽¹⁾	Bermuda	100%	Inactiva	0,03	0,11	0%	0,00
Sucursal en Liberia de Repsol Exploración Liberia, B.V. ⁽²⁾	Liberia	100%	Inactiva	0,50	-0,38	25%	0,00
Oleoducto de Crudos Pesados (OCP) Ltd. ⁽³⁾	Islas Caimán	29,66%	Activa	3,52	3,22	0%	0,00
Oil Insurance, Ltd. ⁽⁴⁾	Bermuda	5,81%	Activa	36,39	10,19	0%	0,00
Transasia Pipeline, Co. ⁽⁵⁾	Mauricio	15%	Activa	0,04	-0,34	15%	0,00

Convención de signos: signo positivo indica ingreso/beneficio; signo negativo indica gasto/pérdida

(1) Entidad aseguradora que se limita a la liquidación de riesgos asumidos en el pasado. En situación de "run off".

(2) Establecimiento permanente en Liberia de Repsol Exploración Liberia, B.V. que realizó en el pasado actividades de exploración de hidrocarburos en Liberia. Actualmente sin actividad, se encuentra en proceso de baja registral.

(3) Compañía que incorpora un convenio de asociación internacional (joint venture) para canalizar la participación en una sociedad operativa ecuatoriana que gestiona infraestructuras para la actividad petrolera (Oleoducto de Crudos Pesados). Magnitudes consideradas en función del porcentaje de participación del Grupo Repsol.

(4) Mutua de seguros del sector Oil&Gas, que cubre riesgos del Grupo desde Bermuda, jurisdicción típica para la realización de la actividad reaseguradora de activos del negocio del Upstream. Importes correspondientes al ejercicio 2016, último disponible. Magnitudes consideradas en función del porcentaje de participación del Grupo Repsol.

(5) Joint Venture utilizada para canalizar la participación en una sociedad operativa de Indonesia que gestiona infraestructuras para la actividad petrolera. Importes correspondientes al ejercicio 2015. Magnitudes consideradas en función del porcentaje de participación del Grupo Repsol.

1. Interesa indicar que esta relación países y territorios constituye una lista dinámica, sin carácter normativo pero que sin duda influirá e informará al legislador español de cara a futuras actualizaciones del listado contenido en el RD 1080/1991.

Repsol no cuenta con sociedades residentes en países o territorios calificados por la normativa española como de nula tributación distintos a los ya referidos.

Asimismo, y a efectos ilustrativos, se incluye a continuación un detalle de las sociedades del Grupo ubicadas en territorios calificados como jurisdicciones fiscalmente no cooperativas según el listado de la UE referido anteriormente.

Presencia de Repsol en Jurisdicciones fiscalmente no cooperativas conforme al listado de la UE

Sociedad	Jurisdicción	Participación	Situación	Ingresos totales (M€)	Resultados antes de impuestos (M€)	Tipo nominal del IS	Impuestos sobre beneficios devengados (M€)
Sucursal en Trinidad y Tobago de BP Amoco Trinidad y Tobago ⁽¹⁾	Trinidad y Tobago	30%	Activa	451,82	-63,10	57,25%	-16,22
Repsol Angostura, Ltd. ⁽²⁾	Trinidad y Tobago	100%	Activa	2,68	-25,34	55%	3,82
Repsol Exploración Tobago, S.A. Sucursal en Trinidad y Tobago ⁽³⁾	Trinidad y Tobago	100%	Activa	0,08	0,02	55%	0,03
Repsol Exploration Namibia Pty, Ltd. ⁽⁴⁾	Namibia	100%	Inactiva	0,46	0,26	35%	0,09

Convención de signos: signo positivo indica ingreso/beneficio; signo negativo indica gasto/pérdida

(1) Sucursal en Trinidad y Tobago de una *joint venture* estadounidense entre Repsol y el Grupo BP que dispone de licencias exploratorias y productivas en dicho país. Magnitudes consideradas en función del porcentaje de participación del Grupo Repsol.

(2) Sociedad constituida en Trinidad y Tobago cuya actividad consiste en la prestación de servicios corporativos a sociedades del Grupo.

(3) Sucursal en Trinidad y Tobago de una sociedad española que tienen en la actualidad participación en activos exploratorios en dicho país.

(4) Sociedad constituida en Namibia actualmente inactiva que en el pasado fue titular de varios bloques exploratorios (actualmente abandonados).

Simplificación societaria

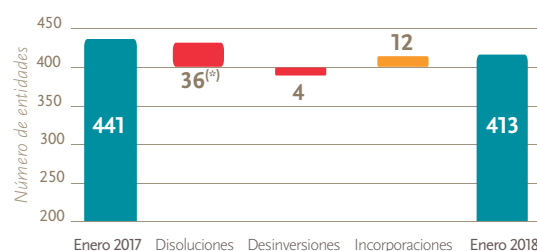
El mantenimiento de una estructura societaria sencilla y fácilmente gestionable constituye uno de los objetivos del Grupo Repsol.

Resulta relevante por lo tanto hacer una referencia en esta parte del informe a todos los esfuerzos desarrollados en el ejercicio 2017 en materia de simplificación societaria.

Si bien conocida, no debemos dejar de mencionar que la adquisición del Grupo Talisman supuso un considerable reto en este área, al requerir la integración de una estructura intrínsecamente compleja, que englobaba a más de 200 entidades en 25 jurisdicciones diferentes.

A lo largo del ejercicio 2017 se han realizado avances significativos en el ámbito de la simplificación de la estructura societaria del Grupo, cuyos hitos más relevantes se resumen en el siguiente gráfico:

Reducción (neta) de entidades en 2017



(*) De las 36 disoluciones, 1 de ellas corresponde a una sociedad domiciliada en paraíso fiscal y 18 en territorios controvertidos desde el punto de vista fiscal.

Esta reducción neta (6%) permite avanzar en el cumplimiento del objetivo del Grupo Repsol de mantener una estructura societaria transparente. Igualmente a través de estos procesos se consigue proyectar una imagen unificada y homogénea y reforzar una posición en el mercado con identidad única.

6% ↓

reducción neta societaria en 2017.

9.3. Ética y cumplimiento

PGS

20
20

Objetivo:

100% de los empleados informados en materia de prevención y lucha contra la corrupción.

Repsol cuenta con unos procedimientos y un marco de actuación global orientado a asegurar la adecuación y observancia de todas sus obligaciones, tanto internas como externas y en todos los ámbitos regulatorios. La función de *Compliance* de la Compañía ha contribuido a reforzar la cultura global de cumplimiento y mejorar la identificación, monitorización y apoyo en la gestión de los riesgos de ética y conducta.

Código de Ética y Conducta

Repsol cuenta con un **Código de Ética y Conducta**, aprobado por el Consejo de Administración que es de aplicación a todos los consejeros, directivos y empleados de Repsol, independientemente del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral. Este Código establece el marco de referencia para entender y poner en práctica los comportamientos y las expectativas que la Compañía deposita en cada uno de ellos, teniendo como marco de referencia los valores del Grupo. En 2017 se ha puesto en marcha un plan de divulgación, que incluye un programa específico de formación dirigido a todos los empleados sobre el Código de Ética y Conducta. El Código de Ética y Conducta se encuentra disponible en www.repsol.com.

La Compañía dispone de un **Canal de Ética y Cumplimiento** (ethicscompliancechannel.repsol.com) accesible 24 horas al día, 7 días a la semana y administrado por un proveedor externo, que permite a los empleados y a cualquier tercero comunicar de forma absolutamente confidencial consultas y posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta y del Modelo de Prevención de Delitos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Con el fin de prevenir la corrupción y el soborno, Repsol se compromete en su **Política anticorrupción** a llevar a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera, rechazando toda forma de corrupción. Además,

cuenta con una norma del “*Modelo de Prevención de Delitos*” y un procedimiento de “*Investigaciones Internas*” a través de los que se estructura el modelo de prevención y los mecanismos de respuesta frente a posibles conductas ilícitas imputables a las sociedades del Grupo, con el fin de prevenir el riesgo de su eventual comisión. En 2017, para completar la normativa existente y mejorar su difusión y entendimiento, se ha elaborado un Manual de Prevención Penal de uso divulgativo para explicar aquellas conductas que están prohibidas y lo que espera Repsol de todos sus empleados con relación a las mismas. La Comisión de Ética y Cumplimiento tiene como objeto gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol, y asimismo constituye el Órgano de Prevención Penal de Repsol a efectos de lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos.

Ética y Cumplimiento	2017	2016
Número de empleados formados <i>on-line</i> en el Código de Ética y Conducta ⁽¹⁾	11.296	2.483
Número de comunicaciones recibidas a través del canal de ética	45	32
Número de controles mitigantes de corrupción (MPD)	306	229
Número de proyectos de auditoría relativos al cumplimiento del Código Ética y Conducta ⁽²⁾	31	22
Número de controles SCIIF relativos a la mitigación de fraude	990	800
Número de infracciones graves y muy graves por incumplimiento del Código de Ética y Conducta:	192	124
Amonestaciones escritas	13	20
Suspensiones de empleo y sueldo	133	102
Renuncias	46	2
Número de despidos por incumplimiento del Código de Ética y Conducta	91	60

(1) Incluye formación en anticorrupción.

(2) En general, en todos los proyectos de Auditoría Interna se revisan aspectos relativos al cumplimiento del Código de Ética y Conducta (CEC), si bien, durante 2017 en 31 proyectos se han realizado revisiones específicas de aspectos del CEC o relativos a Responsabilidad Social Corporativa.

PGS

a

Ambición:

Ningún caso de corrupción.

Anexos

Anexo I. Otros indicadores de detalle GRI

Parte I. Perfil

Perfil de la Compañía

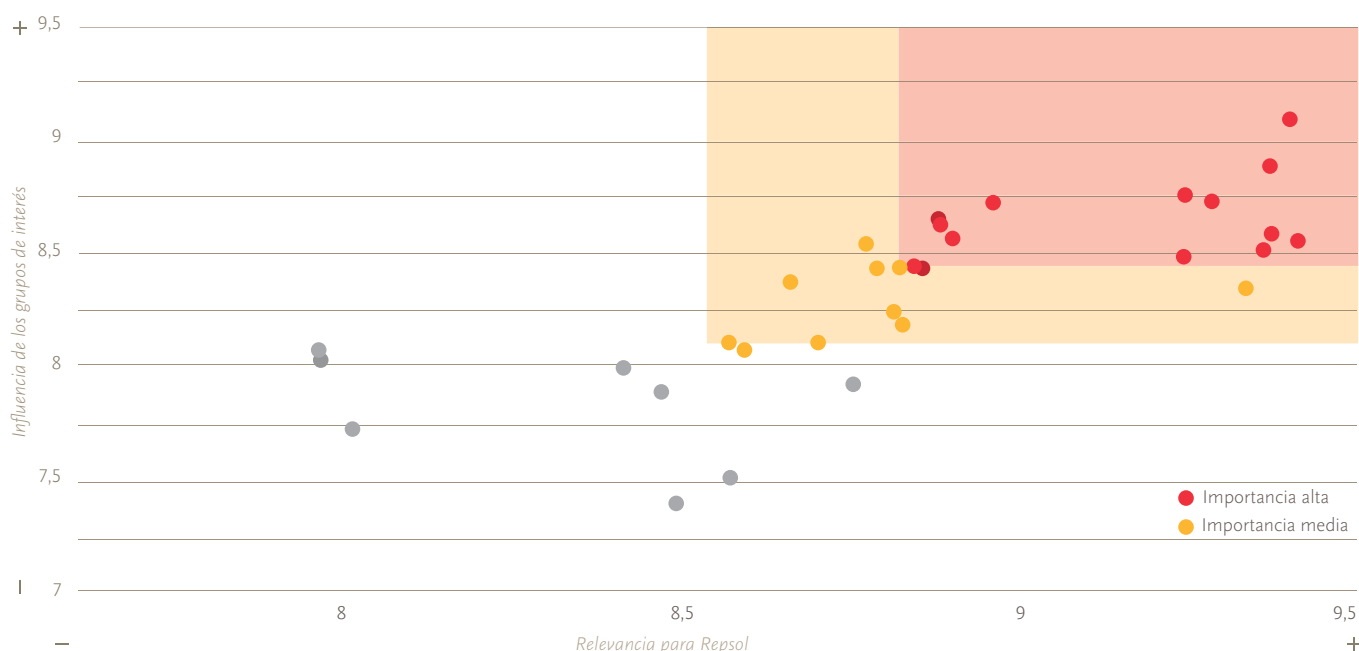
Materialidad (G4-18 al 19) y Grupos de interés (G4-24 al 27)

Repsol ha actualizado el estudio de materialidad realizado en 2016, que se basa en encuestas *on-line* lanzadas a los grupos de interés para identificar y priorizar los asuntos de naturaleza económica, social y ambiental que son considerados de alto

impacto y relevancia. Este año se ha ampliado la consulta incluyendo a los clientes dentro de los grupos consultados en el estudio anterior: empleados, proveedores y contratistas, inversores, organismos internacionales y representantes de la sociedad civil.

En el siguiente gráfico representamos los resultados obtenidos del estudio de materialidad en materia de Sostenibilidad:

Asuntos identificados por los Grupos de interés



Los datos de importancia alta representados tienen una valoración superior a 8,8 en la relevancia para Repsol y a 8,4 en la influencia de los grupos de interés, en una escala de 0 a 10.

Aspecto	Capítulo IGI 2017
● Cambio climático	Cambio climático 6.1 Cambio Climático
● No discriminación, diversidad e igualdad	6.2 Personas
● Evaluación de impactos en DD.HH. (Due diligence)	6.2.2 Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades
● Evaluación y homologación DD.HH. (Cadena de valor)	6.2.2 Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades
● Entorno de trabajo estable	6.2.1 Nuestro equipo humano
● Relaciones entre empresa y empleados	6.2.1 Nuestro equipo humano
● Derechos de los pueblos indígenas	6.2.2 Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades
● Desarrollo económico y social	6.2.2 Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades
● Relaciones con la comunidad	6.2.2 Respeto a los derechos humanos y relación con las comunidades
● Accidentabilidad	6.3 Operación segura
● Incidentes: Derrames, fugas, explosiones, incendios, etc.	6.3 Operación segura
● Respuesta ante emergencias	6.3 Operación segura
● Huella hídrica	6.4 Medioambiente (Agua)
● Biodiversidad	6.4 Medioambiente (Biodiversidad)
● Gestión de residuos	6.4 Medioambiente (Residuos)
● Innovación	Innovación y Tecnología 6.5 Innovación y tecnología
● Compliance	6.7 Ética y cumplimiento
● Gestión de impactos y riesgos	Anexo II Riesgos
● Pago de impuestos	6.6 Fiscalidad responsable
● Lucha contra la corrupción	6.7 Ética y cumplimiento
● Homologación de proveedores y contratistas	6.8 Cadena de suministro
● Formación y sensibilización en Sostenibilidad	6 Sostenibilidad
● Código de conducta	6.7 Ética y cumplimiento
● Adhesión de proveedores y contratistas al Código de Conducta	6.8 Cadena de suministro

Asuntos identificados por los Grupos de interés:

Clientes: Eligen en función de la “Calidad del Producto”, el “Precio”, la “Disponibilidad del producto” y la “Puntualidad/Plazos de entrega”. Valoran positivamente el servicio que presta Repsol como suministrador, así como la calidad de sus productos. Los aspectos a mejorar son la gestión de incidencias y el precio del producto.

Empleados: Esperan que se tomen las medidas necesarias para favorecer un diálogo participativo, una escucha activa y colaboración continua. Por esta razón, en todo momento se informa a los empleados de los asuntos relacionados con la Sostenibilidad y la actuación de la Compañía al respecto.

Organizaciones sindicales: La Compañía tiene vías de comunicación y diálogo con los trabajadores y con las comisiones negociadoras para tratar los temas de interés y alcanzar acuerdos al respecto. Repsol mantiene reuniones a través de comités y comisiones para realizar el seguimiento y garantía de los convenios colectivos y pactos de aplicación de las sociedades del grupo. Destaca el Comité de Empresa Europeo del Grupo Repsol que destaca por diálogo con los representantes de los trabajadores en el ámbito internacional.

Proveedores y contratistas: Aspiran a que Repsol comparta mejores prácticas para mejorar su desempeño y poder participar en las ofertas y contratar sus servicios. También solicitan mayor claridad en la información sobre sus evaluaciones de desempeño.

Inversores: Demandan que la Compañía sea transparente de forma continuada sobre su desempeño social, ambiental y de gobierno para su toma de decisiones. Repsol mantiene una comunicación y un diálogo permanente con este colectivo. El CEO de la Compañía, Josu Jon Imaz, dirige y lidera los *roadshows* de alta dirección, respondiendo a sus demandas de información en esta materia. Además, por segundo año consecutivo ha conducido *Sustainability Day*, en su cuarta edición. El total de inversores visitado a lo largo del año supone un 56% del total del accionariado socialmente responsable.

Organismos internacionales: Llaman a que las empresas implementen sus recomendaciones y buenas prácticas, por ejemplo que reduzcan sus impactos ambientales, busquen oportunidades locales mediante formación o fomento de empleo y colaboren con otras empresas u organizaciones. Repsol cree que las empresas juegan un papel relevante en la contribución a acelerar el progreso hacia el desarrollo sostenible.

Sociedad civil: Buscan que las empresas prevengan y mitiguen los impactos ambientales y sociales. También esperan que sean más proactivas y transparentes en proveer la información sobre el desempeño en Sostenibilidad, así como que mantengan un mayor diálogo y colaboración con los grupos de interés. Además de la información en Sostenibilidad que Repsol publica, atiende a todas las demandas de información y participa en ponencias, congresos y debates sobre esta materia.

G4-10 Número de empleados por contrato laboral y género y tamaño de la plantilla por región y género

Número de empleados por tipo de contrato y género		2017	2016
Contrato fijo	Hombres	14.675	15.306
	Mujeres	7.750	7.851
	Total	22.425	23.157
Contrato temporal	Hombres	1.597	1.388
	Mujeres	1.063	924
	Total	2.660	2.312
Total		25.085	25.469

El número de empleados se mantiene en los mismos niveles que en 2016. La proporción de empleados con contratos indefinidos se reduce debido al redimensionamiento que se está llevando a cabo, que afecta principalmente a este colectivo de empleados.

Número de empleados fijos por tipo de empleo y género		2017	2016
Jornada completa	Hombres	14.641	15.267
	Mujeres	7.684	7.782
Jornada parcial	Hombres	34	39
	Mujeres	66	69
Total		22.425	23.157

Los datos publicados corresponden a número de empleados fijos independientemente de su porcentaje de ocupación.

Número de empleados por región y género		2017	2016
Africa	Hombres	150	126
	Mujeres	26	22
	Total	176	148
Asia	Hombres	770	809
	Mujeres	281	286
	Total	1.051	1.095
Europa	Hombres	12.325	12.491
	Mujeres	6.291	6.200
	Total	18.616	18.691
Latinoamérica	Hombres	2.164	2.234
	Mujeres	1.658	1.624
	Total	3.822	3.858
Norteamérica	Hombres	861	989
	Mujeres	556	623
	Total	1.417	1.612
Oceanía	Hombres	2	45
	Mujeres	1	20
	Total	3	65
Empleados total	Hombres	16.272	16.694
	Mujeres	8.813	8.775
Total		25.085	25.469

La disminución de empleados se ha producido principalmente en: Norteamérica debido al redimensionamiento de la Compañía y en Oceanía, ya que ha finalizado la actividad principal en Australia. En África el incremento de empleados es debido al desarrollo de diversos activos, especialmente en Libia.

G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos

En España, al 100% de los empleados de Repsol les aplica el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenecen, si bien hay un porcentaje que está excluido del mismo en distintas materias que se rigen por el contrato individual previsto para estos colectivos. De acuerdo con los datos disponibles hasta la fecha, en países distintos a España, los empleados cubiertos por convenio colectivos son:

- **Brasil:** el convenio colectivo de empresa aplica a los empleados locales de Repsol Sinopec Brasil que prestan servicios en el país.
- **Noruega:** 100% de los empleados que trabajan en la actividad *off-shore* están cubiertos por convenio colectivo no cubriendo a los empleados que se encuentran *on-shore*.
- **Perú** (en la refinería La Pampilla): el 43% de los empleados están cubiertos por convenio colectivo de empresa.
- **Portugal:**
 - En Repsol Portuguesa, S.A y Repsol Gas, S.A: 100% de los trabajadores cubiertos por el convenio de sector.
 - En Repsol Polímeros, S.A: hasta la fecha, el convenio colectivo de empresa 2016-2018 aplica al 98,5% de los empleados no excluidos.

Gobierno

G4-39 Indicar si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo

Antonio Brufau Niubó ocupa la Presidencia del Consejo de Administración de Repsol. Su cargo no es ejecutivo, ya que sus funciones son institucionales con un papel relevante en la fijación y supervisión de la estrategia a medio y largo plazo, en las relaciones institucionales con la administración, accionistas y otras partes interesadas, y en la supervisión de las tareas de dirección.

Josu Jon Imaz fue nombrado Consejero Delegado y vocal de la Comisión Delegada de Repsol por acuerdo del Consejo de Administración de 30 de abril de 2014 y posteriormente ratificado y reelegido por la Junta General de Accionistas el 30 de abril de 2015. El Consejo de Administración de 30 de abril de 2015, acordó atribuir todas las funciones ejecutivas al Consejero Delegado, quien preside los tres órganos de gestión de la Compañía: Comité Ejecutivo Corporativo, Comité Ejecutivo de Exploración y Producción y Comité Ejecutivo de *Downstream*.

G4-53 Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones

El Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros de Repsol se somete al voto consultivo de los accionistas. En la Junta General del pasado 19 de mayo 2017 este Informe obtuvo un amplio respaldo, siendo aprobado por una mayoría del 97,09% del capital concurrente a la Junta.

Asimismo, y con el objeto de facilitar a los accionistas la comprensión de la información detallada en el modelo oficial del Informe sobre Remuneraciones y continuar incrementando la transparencia de los esquemas retributivos, la Compañía publica también un informe voluntario sobre esta materia que contiene información adicional sobre los objetivos y niveles de cumplimiento de la retribución variable anual y plurianual de los Consejeros Ejecutivos.

La Junta General de accionistas del pasado 19 de mayo de 2017 aprobó también, con el 95,9% de votos a favor, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para 2018, 2019 y 2020 que contiene, entre otras cuestiones, las previsiones relativas al pago parcial en acciones de la retribución variable plurianual y la política de tenencia de acciones.

G4-54 y G4-55 Ratios de retribución entre la persona mejor pagada de la Compañía en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas y la media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente:

Repsol analiza los mercados salariales en los países y sectores de negocio en los que opera y establece sus objetivos internos sobre posicionamiento salarial medio de sus empleados con estas referencias de mercado salarial externo. Los criterios para establecer el posicionamiento salarial buscado son generalmente similares en todos los colectivos de empleados y directivos, por tanto, con esta política retributiva, en términos generales, los datos de la tabla se ven afectados por la dispersión salarial característica del país y sector de negocio en que opera la Compañía.

Anualmente, se deciden los presupuestos para incrementos salariales por colectivo de empleados y se establecen criterios para los incrementos máximos individuales. El incremento del salario medio de toda la plantilla, es reflejo de las masas salariales correspondientes a las plantillas que integran cada colectivo profesional y de los porcentajes de incremento salarial aplicados a cada colectivo, tanto los aprobados por la Compañía como los establecidos por la negociación colectiva o requerimiento legal. Por otra parte, la remuneración de la persona mejor pagada puede también aumentar o disminuir por los componentes variables, que tienen un peso relativo más relevante a medida que se desempeñan puestos de mayor responsabilidad, incluso si su salario base permanece invariable.

2017 ha continuado caracterizándose por la moderación salarial que, combinada con programas de redimensionamiento de plantillas y desinversiones en activos no estratégicos, ha provocado que en algunos países aparezcan incrementos negativos en la retribución media de toda la plantilla.

En España, como consecuencia de un despido colectivo, se ha producido tanto un descenso de la plantilla como de la remuneración media y esto se refleja en un incremento del ratio con la remuneración de la persona mejor paga. Este efecto de produce tanto en el dato de España como en el del Grupo Repsol S.A.

También en Brasil, Norte América y los países del sudeste asiático, se han racionalizado las plantillas que han afectado a personal muy cualificado, ocasionando, igualmente, un descenso en la remuneración media y un aumento en el ratio con la remuneración más alta.

En Ecuador, se produce un descenso considerable en la remuneración media en 2017 por efecto de las utilidades (reparto del beneficio empresarial según ley), aumentando la distancia con la remuneración más alta.

País	Retribución total anual de la persona mejor pagada ⁽¹⁾ / retribución total anual media de toda la plantilla ⁽²⁾	Incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada / Incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla
Bolivia	2,34	1,08
Brasil	3,27	-1,06
Canadá	14,45	-3,57
Ecuador	8,64	-0,08
España ⁽³⁾	13,69	-0,68
Estados Unidos	3,15	49,16
Indonesia	2,72	0,29
Malasia	2,82	3,25
Perú	9,47	1,05
Portugal	4,59	3,49
Repsol S.A. ⁽³⁾	28,43	-1,99

(1) La persona mejor pagada se ha identificado sin considerar personal expatriado desde otros orígenes ni empleados que hayan causado baja antes del 31 de diciembre del año considerado y la retribución se corresponde a la efectivamente desembolsada.

(2) Como retribución total anual media de toda la plantilla se ha considerado la retribución media anual en efectivo devengada. Se han considerado las siguientes partidas de los costes de personal: Salario base y complementos fijos, Antigüedad, Complementos variables, Horas extraordinarias y Otras remuneraciones.

(3) Los Altos Directivos se han incluido en la línea denominada "Grupo (Repsol, S.A.)" y están comparados con la retribución media de toda la plantilla de la sociedad matriz del Grupo (Repsol, S.A.). Sus funciones tienen ámbito mundial y no se circunscriben a ningún país aisladamente. La Alta Dirección, considerada a los efectos de este informe, comprende a los miembros del Comité Ejecutivo Corporativo, tomando la remuneración por sus funciones ejecutivas y sin incluir la que pudiesen percibir por funciones como miembro del Consejo de Administración de Repsol S.A. o cualquier otra de sus filiales.

Parte II: Contenidos Específicos

Desempeño económico

Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad.

G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido y G4-EC4: Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno

Concepto	2017	2016
Valor económico directo generado (I):	42.613	36.815
Ventas y otros ingresos de explotación	42.378	35.679
Ingresos financieros	194	176
Resultados por enajenación de inmovilizado	41	960
Valor económico distribuido (II):	39.422	34.166
Gastos operativos (pagos por materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos; alquileres de propiedades, tasas de licencias, pagos de facilitación, regalías, subcontratación de trabajadores, costos de capacitación de los empleados o equipos de protección)	28.781	23.699
Sueldos y prestaciones de empleados (excepto formación)	1.880	2.488
Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de interés)	864	999
Administraciones Públicas: Tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto en los estados consolidados del Grupo, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades y los Impuestos Especiales.	7.897	6.960
Inversiones en comunidades (este valor es calculado por el área de RC)	23	20
Valor económico retenido (I - II)	3.168	2.649
Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno (subvenciones)	23	25

G4-EC 5 Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

País	Salario mínimo país (Moneda local / mes)	Salario mínimo Repsol (Moneda local / mes)	Salario Repsol / salario país
Bolivia	2.000	11.912	5,96
Brasil	937	4.809	5,13
Canadá	2.357	3.467	1,47
Ecuador	375	890	2,37
EE.UU.	1.257	3.268	2,60
España	708	1.206	1,70
Indonesia	3.355.750	11.520.600	3,43
Malasia	1.000	3.816	3,82
Perú	850	850	1
Portugal	557	565	1,01

De acuerdo con las políticas de igualdad de oportunidades de Repsol, los salarios son establecidos en relación a la posición desempeñada sin considerar el género de la persona que la ocupa, incluidos los salarios iniciales.

Los salarios mínimos de Repsol se encuentran, por regla general, ampliamente por encima del salario mínimo del país.

G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

País	% Directivos, Gerentes y Jefes técnicos que proceden de la comunidad local 2017	País	% Directivos, Gerentes y Jefes técnicos que proceden de la comunidad local 2017
Argelia	8	Indonesia	65
Bolivia	88	Libia	35
Brasil	56	Malasia	72
Canadá	61	Noruega	70
Colombia	79	Perú	74
Ecuador	90	Portugal	94
EE.UU.	36	Rusia	47
España	87	Venezuela	76
		Vietnam	30

Incluye directivos y Jefes técnicos excluidos de convenio en aquellos países con más de 50 empleados.

Repsol sigue apostando e incrementando sus equipos de gestión con personas de origen en la comunidad local en la mayoría de países en los que tiene presencia significativa. Esto favorece la diversidad cultural de la Compañía que le permite acercarse más a las necesidades de las sociedades en las que está presentes, contribuyendo también a su desarrollo.

G4-EC7 Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios y G4-EC8 Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos

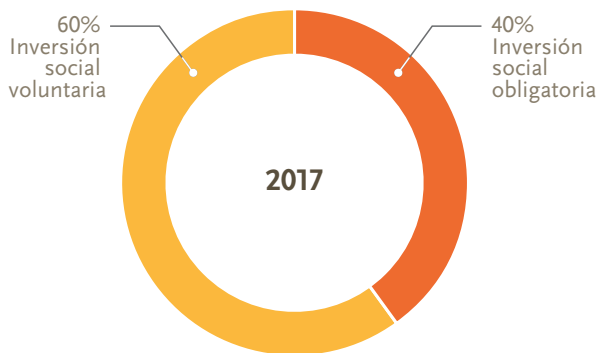
Repsol identifica y potencia los impactos positivos y el valor compartido en las zonas donde está presente como resultado del consenso con las comunidades. El contexto determina el alcance y articulación de la inversión, por lo que se ofrecen una serie de ejemplos:

País	Proyecto
Bolivia	<p><i>"Construcción de sistema de agua potable"</i> Proyecto en colaboración con el Gobierno Autónomo Municipal de Entre Ríos realizado en Isarzama, distrito de Cochabamba, para mejorar la calidad del servicio de agua potable destinada a más de 7.000 personas a petición de las necesidades planteadas. Esto implica una reducción de los riesgos de contraer enfermedades estomacales e intestinales por el consumo y uso de agua. Inversión: superior a 12.000€.</p>
España (Petronor)	<p><i>"Empresa económico social del sector primario"</i> Proyecto que surge con el objeto de capacitar a personas desempleadas mayores de 45 años para desarrollar su carrera profesional en el sector agropecuario. La Compañía ha puesto a disposición de los beneficiarios unos terrenos, cuya extensión supera los 35.000 m², para la producción, transformación y comercialización de productos agroalimentarios.</p>
Libia	<p><i>"Support to the resilience of local communities"</i> Proyecto destinado a la prestación de servicios básicos de sanidad, educación y acceso a la energía y al agua de las comunidades locales en Ubari, Zintan, Zawiya y Rujban, abasteciendo alrededor de 300.000 personas del área de influencia. Inversión: superior a 3,6 millones de euros.</p>
Malasia	<p><i>"Desarrollo de capacidades de Pescadores"</i> Con una contribución de 8.000€, este programa está enfocado al desarrollo socio-económico de los pescadores de Marang, Terengganu a través de actividades de producción y/o venta de pescado, marisco y sus derivados.</p>
Papúa Nueva Guinea	<p><i>"Organic Vegetables Farming"</i> Proyecto en el área de influencia del proyecto de gas Stanley. Más de 120 personas se han beneficiado del programa con una inversión de 43.000€ de formación en horticultura moderna que les permitirá cultivar verduras, que se destinarán a comercialización y a la mejora de las dietas en la zona. El proyecto ayudó además a la creación de granjas modelo con instrumentos y semillas, plantones y plantación de materiales.</p>
Perú	<p><i>"Asistencia técnica para la instalación y mantenimiento de 300 ha de Cacao"</i> Proyecto plurianual (2014-2018) destinado al empoderamiento de la población indígena de la Comunidad Nativa de Nuevo Mundo a través del desarrollo sostenible de la región. Dadas las condiciones de la zona, enfocado en el cultivo de cacao. En 2017 se han invertido 59.000€ y más de 80 beneficiarios han aprendido a aumentar la productividad, gracias al conocimiento de buenas prácticas en el sector.</p>

Cifras de la inversión social

En 2017, la inversión social del grupo Repsol, incluidas sus dos fundaciones, ascendió 39 millones de euros, de los cuales 23,48 millones han sido contribuciones voluntarias y 15,81 millones han respondido a una obligación legal o contractual.

Distribución inversión total



Inversión social voluntaria

Incluye los programas sociales que la Compañía realiza de forma voluntaria o derivados de acuerdos voluntarios con las comunidades.

Inversión social voluntaria (millones de euros)⁽¹⁾

	2017	2016
Repsol	14,86	10,00
Fundaciones Repsol	8,62	9,83
Total	23,48	19,83

* No incluye aportaciones a asociaciones.

Inversión social voluntaria por tipo de contribución (millones de euros)

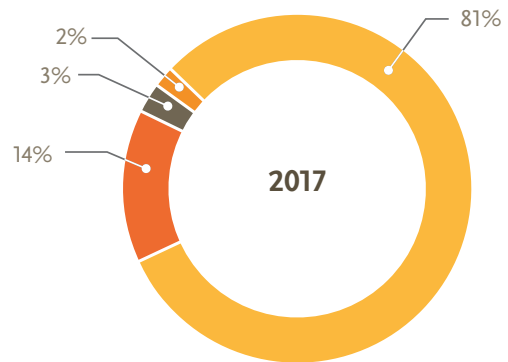
	2017	2016
Contribución en dinero	22,21	18,27
Contribución en tiempo	0,42	0,39
Contribución en especie	0,14	0,36
Costes de gestión	0,71	0,81
Total	23,48	19,83

Inversión social voluntaria por tipo de proyecto (millones de euros)

	2017	2016
Aumentar y fortalecer las capacidades y el conocimiento dentro de las Comunidades locales	18,44	13,69
Desarrollo local de negocio y oportunidades para proveedores locales	3,25	4,02
Sinergias del desarrollo de infraestructuras locales	0,58	0,50
Mayor acceso energético	0,05	0,47
Preservación del medio ambiente local	0,55	0,59
Otros ⁽¹⁾	0,61	0,56
Total	23,48	19,83

* Costes de gestión sin asignación específica a proyectos 0,61M €.

Distribución por tipo de proyecto



- Aumentar y fortalecer las capacidades y conocimientos dentro de las comunidades locales
- Desarrollo local de negocio y oportunidades para proveedores locales
- Sinergias del desarrollo de infraestructuras locales
- Preservación del medio ambiente local

Inversión social voluntaria por país (millones de euros)

	2017	2016
Argelia	0,12	0,01
Bolivia	1,81	1,49
Brasil	0,71	0,59
Canadá	0,93	1,28
Colombia	1,14	0,89
Ecuador	1,12	1,31
España	9,22	10,64
Estados Unidos	0,17	0,32
Indonesia	0,01	0,06
Libia	3,87	-
Malasia	0,41	0,28
Noruega	0,25	0,22
Papúa Nueva Guinea	0,18	0,04
Perú	1,80	1,77
Portugal	0,51	0,39
Rusia	1,07	-
Venezuela	0,05	0,18
Vietnam	0,11	0,11
Total	23,48	19,83⁽¹⁾

(1) Dato Total del 2016 incluye 253.000€ invertidos en Trinidad y Tobago.

Inversión social obligatoria

Repsol realiza contribuciones debidas a exigencias legales, reglamentarias del país o que se encuentran estipuladas en el contrato de operación. Estas contribuciones las puede gestionar la Compañía íntegramente –a través de programas sociales– o bien por un tercero (compañía nacional de hidrocarburos, institución o agencia gubernamental, etc.) al que le se le hace entrega del importe correspondiente.

La inversión obligatoria realizada en 2017 asciende a 15,87 millones de euros y se realiza en Brasil, Canadá, Colombia, Estados Unidos y Venezuela.

Inversión social obligatoria por país (millones de euros)		
	2017	2016
Brasil	6,09	6,09
Canadá	0,80	0,89
Colombia	0,03	0,76
Ecuador	0,36	0,92
Estados Unidos	8,39	8,28
Indonesia	0,14	-
Venezuela	0,002	0,14
Total	15,81	17,08

Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde la empresa desarrolla su actividad

G4-EN33 Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto

Se han realizado 1.998 evaluaciones sobre aspectos ambientales a 965 proveedores. Se han encontrado 40 evaluaciones correspondientes a 36 proveedores con una valoración de desempeño en medio ambiente inferior a 5 sobre 10. Las evaluaciones negativas están asociadas, entre otras, a contratos de logística e instalación y mantenimiento de equipos. Después de identificar estas evaluaciones negativas, se han acordado mejoras con el 100% de los proveedores.

Como aspecto a destacar, no se ha finalizado ninguna relación con proveedores por motivos ambientales.

G4-LA15 Impactos laborales significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto

Se han realizado 2.403 evaluaciones realizadas a 1.195 proveedores en aspectos de seguridad. Se han encontrado 93 evaluaciones correspondientes a 71 proveedores con una valoración de desempeño en seguridad inferior a 5 sobre 10.

Las evaluaciones negativas están asociadas entre otras a contratos de trabajos de instalación y mantenimiento de equipos, y servicios de consultoría y sistemas de información. Después de identificar estas evaluaciones negativas, se han acordado mejoras con el 100% de los proveedores. No se ha puesto fin a ninguna relación con proveedor por motivos de seguridad.

G4-HR11 / SO10: Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos / sociales, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas

Se han realizado 2.699 evaluaciones a 1.343 proveedores en aspectos de gestión (incluye DDHH y parte social). Se han encontrado 92 evaluaciones correspondientes a 76 proveedores en (incluye DDHH y parte social) con una valoración de desempeño en gestión inferior a 5 sobre 10. Las evaluaciones negativas están asociadas, entre otras, a contratos de instalación y mantenimiento de equipos, y transporte y gestión de residuos. Después de identificar estas evaluaciones negativas, se han acordado mejoras con el 100% de los proveedores.

No se ha finalizado ninguna relación con proveedores por cuestiones de derechos humanos o sociales.

Desempeño ambiental

Eficiencia energética y cambio climático

G4-OG2 Y G4-OG3 Generación de energía renovable

Repsol Energy Ventures tiene una participación accionarial en la sociedad norteamericana Principle Power Inc. Esta empresa es propietaria de una patente de estructuras flotantes semi-sumergibles para la generación eólica *offshore*. En 2011 realizó la instalación de un primer prototipo a escala real, denominado Windfloat, en las costas portuguesas. Estaba equipado con un aerogenerador Vestas de 2MW y generó más de 17 Gwh hasta su decomisionado en julio 2016.

El siguiente paso es la instalación en las costas portuguesas de tres estructuras con una potencia total de 24 MW (proyecto Windfloat Atlántico).

El proyecto cuenta con un esquema de retribución aprobado por el Gobierno portugués, así como con ayudas tanto de la Unión Europea, a través del programa NER 300, como de la Agencia Portuguesa de Medioambiente (APA). Asimismo, ha sido seleccionado dentro del Programa InnovFin del Banco Europeo de Inversiones.

La inversión realizada en este proyecto en 2017 ha sido de 0,3 millones de euros y está previsto que el proyecto entre en operación en 2019.

G4-EN7 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios

Repsol invierte en movilidad sostenible mediante proyectos de movilidad eléctrica, nuevos sistemas de propulsión híbridos y fomento del gas de automoción.

Movilidad eléctrica	<p>Desde 2010 Repsol promueve la movilidad eléctrica mediante la sociedad IBIL, participada al 50% por Repsol y el Ente Vasco de la Energía (EVE), para el servicio integral de recarga de energía 100% renovable, instalaciones y terminales inteligentes y un centro de control de la infraestructura.</p> <p>IBIL ha instalado 1.055 puntos de recarga de los que 25 son puntos de recarga rápida en Estaciones de Servicio Repsol. El Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente seleccionó el Proyecto CLIMA de Coche Eléctrico de Repsol, operado por IBIL, durante el periodo máximo posible elegible, siendo Repsol la primera empresa en la historia de estos proyectos en España en verificar la reducción de emisiones de GEI. Este proyecto incentiva el uso de vehículos eléctricos a través de la adquisición de las reducciones de CO₂ generadas por el uso de los mismos. Ya están concedidas la 1ª, 2ª y 3ª actividad (2012 – 2017; 2013 – 2018; 2014 – 2019). La reducción de emisiones de CO₂ ha sido verificada con una entidad acreditada por el Ministerio de Medio Ambiente, siendo hasta la fecha de 848t CO₂.</p> <p>Programa de car-sharing corporativo con vehículos eléctricos. A finales de 2016 se incorporaron también vehículos de AutoGas gestionados por IBIL.</p> <p>Dentro del programa INNVIERTE⁽¹⁾. Proyecto Scutum es una sociedad participada por Repsol desde el año 2014, que se dedica al diseño, producción y venta de motos eléctricas, con la marca Silence. Una de las ventajas competitivas de esta compañía frente a otras similares es su sistema de “<i>battery pack</i>” extraíble, patentado a nivel europeo, junto con el diseño industrial de la plataforma eléctrica, adaptable a las necesidades del cliente. La cifra de negocio de Scutum ha alcanzado las 840 unidades de motos eléctricas vendidas. Ha inaugurado una nueva planta de montaje de motos que incorpora espacio para el ensamblaje de las baterías eléctricas. La Compañía ha continuado el suministro de motos a grandes clientes corporativos.</p>
Digitalización en movilidad	<p>Proyecto Westmartpark es una empresa española que establece y gestiona una red de parkings colaborativos <i>low-cost</i> donde el consumidor puede aparcar ahorrando hasta un 50%, y los propietarios de las plazas pueden rentabilizar dichas plazas en las horas de menor uso, a través de una plataforma <i>on-line</i> y tecnología de sensores IoT. Esta inversión, se realiza dentro del programa INNVIERTE.</p> <p>Proyecto Drivesmart es una empresa española propietaria de la aplicación Drivesmart, que obtiene métricas de conducción segura, social y sostenible. Por medio del smartphone del usuario, Drivesmart recopila y procesa información sobre el modo de conducción. El resultado es una medición objetiva de la calidad de conducción del usuario, promoviendo su mejora. Inversión realizada dentro del programa INNVIERTE.</p>
Nuevos sistemas de propulsión híbridos	<p>Sistema de propulsión híbrido serie que combina propulsión eléctrica, un sistema <i>range extender</i> basado en motor de gasolina, batería y recuperación de energía cinética en la frenada y térmica de los gases de escape. Constituye una solución flexible y alternativa para hacer frente a los retos de la movilidad en entornos urbanos para el segmento light/medium-duty (3.5 – 6.5 toneladas). El proyecto se está desarrollando en consorcio con otras cinco empresas españolas y en colaboración con diversos centros de investigación también españoles, que cubre objetivos de eficiencia, bajas emisiones de CO₂ y funcionalidad unitaria y de conjunto. Financiado por la convocatoria CIEN del CDTI.</p>
AutoGas	<p>El AutoGas es el carburante alternativo más usado para el vehículo porque permite un ahorro en combustible de hasta un 40%. En la actualidad la Compañía cuenta con 767 puntos de suministro de AutoGas y se está expandiendo esta red gradualmente.</p> <p>Actualmente ya existen muchos fabricantes que comercializan vehículos AutoGas, pero además, muchos de los vehículos de gasolina se pueden adaptar a AutoGas. Los vehículos AutoGas con bifuel, están equipados con dos depósitos, uno para gasolina y otro para AutoGas, duplicando así la autonomía del vehículo. Su equipamiento y prestaciones son similares a los vehículos que utilizan carburantes tradicionales.</p> <p>Repsol ha logrado dar un paso más en el uso de GLP, poniendo en marcha un proyecto de desarrollo tecnológico con la empresa española Begas Motor S.L. para desarrollar motores para vehículos pesados (autobuses) alimentados con AutoGas (GLP), de modo que se puedan certificar como vehículos ECO. El proyecto contempla la prueba piloto en un autobús público urbano en la ciudad de Valladolid.</p> <p>A nivel comercial, supone la generación de nuevas oportunidades de negocio al abrirse potencialmente nuevas licitaciones para flotas propulsadas a GLP, así como ampliación del mercado potencial de clientes por la vía de transporte de mercancías.</p>

(1) Programa de coinversión con el CDTI en PYMES tecnológicas españolas.

G4-OG14 Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos

Repsol contribuye a la reducción de emisiones de CO₂ mediante el uso de biocombustibles, incorporados en gasolinas y gasoil.

Adicionalmente, la Compañía pone el foco en la promoción de proyectos de biocombustibles avanzados (a partir de materias primas no alimentarias, biomasa) con fuerte contenido tecnológico y elevada disminución de huella de carbono, que desarrolla en el Centro Tecnológico de Repsol.

Para garantizar la Sostenibilidad de los biocombustibles, Repsol sigue esquemas internacionales que certifican la trazabilidad de las materias primas que se incorporan a lo largo de toda la cadena productiva. En concreto en las plantas y centros industriales la Compañía está operando bajo los esquemas ISCC¹.

El porcentaje de biocombustibles incorporados a las gasolinas y gasóleos es superior a los límites requeridos por la legislación vigente.

Compensación del CO₂ emitido

Repsol compensa la huella de carbono de algunas de sus actividades y eventos.

En la siguiente tabla se muestran las toneladas compensadas:

Evento 2017	Toneladas de CO ₂ Compensadas
Junta General de Accionistas	49
Mundial de Moto GP (Participación Equipos Repsol)	2.140
Organización y participación del Campeonato de España de Velocidad (CEV)	353

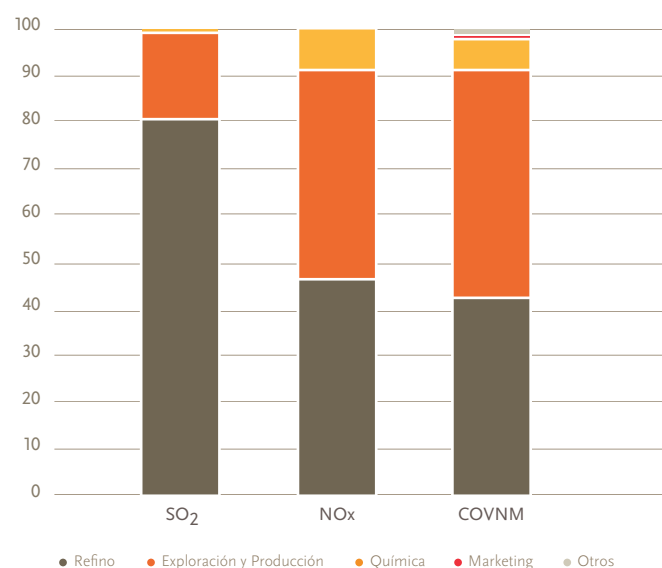
Repsol ha verificado con una entidad independiente las toneladas de CO₂ de cada uno de los eventos.

1. International Sustainability & Carbon Certification.

Emisiones no GEI

G4-EN21 NO_x, SO_x, y otras emisiones atmosféricas significativas

Desglose de las emisiones atmosféricas significativas por actividad



Más del 80% de las emisiones de SO₂ se han producido en nuestras refinerías.

Intensidad de las emisiones atmosféricas significativas

Las emisiones a la atmósfera por tonelada de crudo procesada en las refinerías y por barril equivalente de petróleo (bep) producido en los activos de exploración y producción son las siguientes:

Refino	2017	2016
Toneladas SO ₂ / miles de toneladas de crudo procesado	0,477	0,563
Toneladas NO _x / miles de toneladas de crudo procesado	0,252	0,314
Toneladas COVNM / miles de toneladas de crudo procesado	0,358	0,354

Exploración y producción ⁽¹⁾	2017	2016
Toneladas SO ₂ / miles de bep producidos	0,030	0,026
Toneladas NO ₂ / miles de bep producidos	0,068	0,094
Toneladas COVNM / miles de bep producidos	0,118	0,188

(1) Los intensivos han sido calculados teniendo en cuenta la producción gross de los activos operados por la Compañía ya que las emisiones atmosféricas reportadas consideran el 100% de las mismas para dichos activos, independientemente del porcentaje que tiene Repsol de los mismos.

G4-OG8 Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles

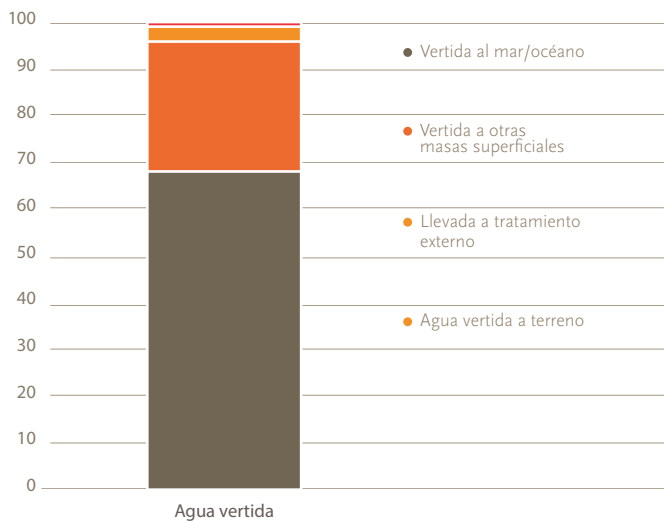
Todos los combustibles que Repsol proporciona al mercado cumplen con las especificaciones de calidad vigentes. En las refinerías en España aplican las normas EN228 para gasolinas y EN590 para gasóleos. Estas especificaciones implican fabricar gasolinas y gasóleos libres de compuestos de azufre (máximo de 10 mg/kg) y con bajos contenidos en compuestos aromáticos (en gasolina contenidos inferiores a 1% v/v de benceno), lo que conlleva una importante contribución en la mejora del medioambiente por reducción de las emisiones de componentes volátiles a la atmósfera. Se han mejorado los procesos para lograr alcanzar estos objetivos.

Además, la Compañía sigue reforzando la mejora de la calidad de los combustibles en la refinería de La Pampilla (Perú), con un proyecto que nos va a permitir producir diésel y gasolinas de 0,005% en masa de azufre. Las nuevas instalaciones son capaces de desulfurar el diésel producido en la refinería y en 2018 se pondrá en marcha el bloque de gasolinas, que permitirá producir gasolinas de 50 ppm de azufre como máximo y limitar el contenido de otros compuestos, como los aromáticos, olefinas y benceno.

Gestión del agua

G4-EN22 Vertido total de aguas, según su naturaleza y destino

Agua vertida por receptor



Tratamientos del agua vertida

Los efluentes líquidos de las instalaciones de la Compañía son sometidos a tratamientos de depuración, con objeto de minimizar el impacto al medio y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales. La clase de tratamiento se ajusta al tipo de actividad y a las características del centro. Este tratamiento puede ser físico-químico (primario), completarse con un

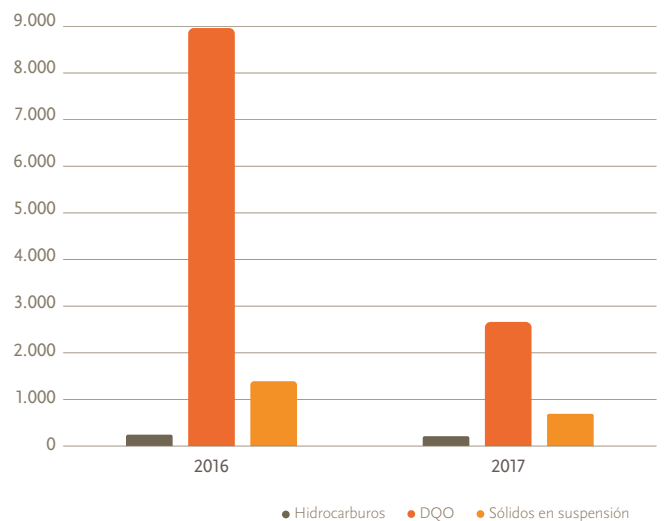
proceso biológico (secundario) o, incluso, incorporar una etapa consistente en tratamientos más avanzados (terciario) u otros específicos para contaminantes no degradables por tratamientos no convencionales.

El 45% del agua vertida es sometida a tratamientos avanzados, el 29% a tratamiento secundario y el 26% restante a primario, al no requerir la calidad del agua vertida tratamientos más complejos.

Principales contaminantes vertidos

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

Principales contaminantes vertidos



El descenso en la cantidad de contaminantes vertidos se debe a que Repsol no opera el activo de Trinidad y Tobago (TSP).

Hidrocarburos vertidos por actividad en 2017

Actividad	Toneladas	%
Exploración y producción	45	27%
Refino	102	61%
Química	15	9%
Marketing	4	2%
Otros	0	0%
Total	166	100%

G4-OG5 Volumen y eliminación de agua

El agua producida e inyectada en los activos de exploración y producción es la siguiente:

Agua	2017	2016
Producida (miles de toneladas)	60.255	68.313
Inyectada (miles de toneladas)	55.231	52.191

Gestión de residuos

G4-EN23 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento

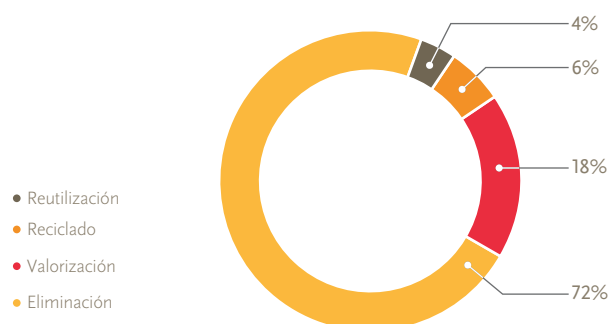
Desglose de los residuos peligrosos y no peligrosos por actividad en 2017.

Actividad	Residuos peligrosos (toneladas)	Residuos no peligrosos (toneladas)
Exploración y Producción	13.008	262.428 ⁽¹⁾
Refino	12.092	71.145
Química	10.452	10.472
Marketing	4.176	5.336
Lubricantes y especialidades	139	1.450
GLP	88	813
Otros	111	503
Total	40.065	352.148

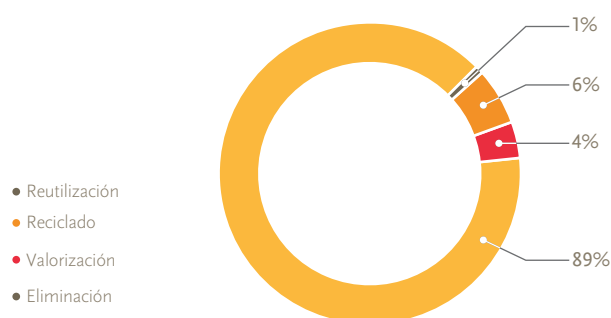
(1) De los residuos no peligrosos de Exploración y Producción, aproximadamente el 90% corresponden a remediación de tierras contaminadas de Canadá, actividad puntual no ligada a la operación ordinaria.

En las gráficas que se muestran a continuación se reporta la gestión llevada a cabo durante 2017 para cada categoría:

Gestión de residuos peligrosos



Gestión de residuos no peligrosos



G4-OG7 Cantidad de residuos de perforación (lodos y ripsos de perforación-cuttings) y estrategias para su tratamiento

Los datos anteriores no incluyen la cantidad de residuos generados en las actividades de perforación, cuya información se recoge a continuación:

	2017	2016
Cuttings y fluidos en base acuosa	86.265	131.240
Cuttings y fluidos en base no acuosa	60.627	38.132

La gestión de residuos procedentes de la actividad de perforación (cuttings y fluidos) está contemplada en las *Environmental Performance Practices* (EPP) de la Compañía. Estas directrices establecen un conjunto de estándares comunes con independencia del área geográfica en la que se opere y la legislación concreta de cada país.

Biodiversidad y servicios ecosistémicos

G4-EN11 Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad

Repsol cuenta con una herramienta de *screening* interna para evaluar los potenciales solapamientos de los bloques operados con áreas protegidas. Los datos de entrada provienen del consorcio de Proteus con la UNEP-WCMC¹ donde se obtiene el *World Database on Protected Areas* (WDPA), que se integra en la herramienta interna y que tiene en cuenta como un criterio más en todo el ciclo de vida de los proyectos de la Compañía.

Además, Repsol ha puesto en práctica el *framework* de gestión de IPIECA² e IOGP³ sobre Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos (BES). Este marco cuantifica el riesgo a la biodiversidad (especies y hábitats) y a los servicios ecosistémicos, que se integran en el *business case* de cada activo.

1. United Nations Environment Programme's World Conservation Monitoring Centre.
 2. The Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues.
 3. The International Association of Oil&Gas Producers.

Los activos ubicados en áreas adyacentes a áreas protegidas y/o áreas de gran valor para la biodiversidad son los siguientes:

Bolivia	Adyacente a un área IUCN Cat. No asignada ni publicada
Ecuador	El 34% del Bloque 16 y el 100% del bloque Tivacuno se encuentran en IUCN Cat. II.
Perú	El 93% del bloque 57 se encuentra en una Key Biodiversity Area y 15% en IUCN Cat. VI.

Aunque exista solapamiento de las áreas concesionadas por el estado (bloques), las instalaciones de Repsol no solapan áreas protegidas por la IUCN ni ningún convenio internacional. Aun así, debido a la alta biodiversidad que existe en estos tres emplazamientos y como se viene reportando en los últimos años, se está implementado un plan de acción de biodiversidad en cada uno de estos activos para evitar, minimizar y restaurar los impactos.

G4-EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas derivados de las actividades, productos y los servicios

Aplicar la jerarquía de mitigación de los potenciales impactos sobre la biodiversidad es fundamental para Repsol, que aplica la metodología de IPIECA *BES Management Ladder*. Esta metodología permite analizar la situación actual de los activos y proyectos de Exploración y Producción existentes e identificar los próximos pasos a realizar. Además, se basa en el estudio de las siguientes áreas: Integración de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos en la gestión del negocio, relación con los grupos de interés, construcción de una línea base de biodiversidad, identificación y gestión de los impactos potenciales y selección de indicadores.

En este sentido, Repsol ha estado trabajando en la implementación de esta metodología en los activos operados y proyectos de ROGCI, principalmente en Canadá, USA, Malasia y Vietnam. A lo largo de este año se ha realizado una evaluación inicial en cada unidad de negocio, activo o proyecto, analizando el estado de situación actual, estableciendo objetivos a medio plazo y desarrollando un plan de trabajo para la consecución de los mismos.

Repsol tiene previsto presentar un informe en el próximo congreso del SPE que tendrá lugar en Abril de 2018 en Abu Dhabi: "Biodiversity Management in an Oil and Gas Company: From Theory To Practice". Este informe pretende describir cómo se ha llevado a la práctica la gestión de la Biodiversidad en Repsol, mediante el desarrollo de una herramienta, simple pero eficaz.

G4-EN13 Hábitats protegidos o restaurados

La restauración es el tercer paso de la jerarquía de mitigación que consiste en el proceso de ayudar a la recuperación de un ecosistema que ha sido degradado, dañado o destruido.

Repsol lleva a cabo planes de abandono de sus activos, poniendo especial atención en la restauración de los hábitats. Ejemplo de ello es el proyecto de restauración que se está llevando a cabo en el Bloque 57 (Perú), donde se hace seguimiento a la revegetación del ducto y al abandono de las plataformas.

Fruto de estas actividades, en Diciembre de 2016 se presentó el libro "Machiguenga, Una reserva para todos". El objeto de este libro es difundir aspectos de interés sobre la biodiversidad que se encuentra en la Reserva Comunal Machiguenga y cuyo conocimiento se ha visto potenciado gracias a las investigaciones realizadas en el Lote 57, relativas a las especies de flora y fauna y servicios ecosistémicos en esta zona de gran valor biológico. Desde el año 2014 y como parte del Estudio de Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos de la Reserva Comunal Machiguenga, Repsol realiza estudios e investigaciones con el soporte de científicos, pobladores de las comunidades locales y con la participación activa de los técnicos del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado— SERNANP, lo cual ha permitido la recopilación de información de diversas especies, muchas de ellas de gran importancia para el conocimiento y manejo de la biodiversidad.

G4-EN14 Número de especies incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie

Repsol participa en el consorcio de Proteus, donde la UNEP WCMC pone a disposición de las empresas extractivas participantes, información relacionada con la distribución de las especies recogidas en la IUCN *Red List of Threatened Species* y con las áreas protegidas. Repsol utiliza esta información como un criterio más en la toma de decisión.

Como novedad, en 2017 el consorcio PROTEUS ha incorporado la información relativa a los lugares de patrimonio mundial cultural (*Cultural World Heritage sites*) que incluye 832 registros de lugares de interés, basados a la Lista de patrimonio mundial después de la 41 Sesión del Comité del Patrimonio Mundial en Cracovia (Polonia). Igualmente, Repsol elabora estudios de impacto ambiental en todos los nuevos proyectos donde se elabora información detallada relacionada con la presencia de especies en el territorio. En este sentido, dispone del libro desarrollado con el Smithsonian Institute que permite tener un catálogo de especies indicadoras para los mayores hábitats del planeta y así ser más efectivos en la gestión de los impactos.

En la siguiente tabla se recoge el número de especies clasificadas por la IUCN con presencia potencial en los activos operados en Exploración y Producción:

Número de especies de los activos operados en exploración y producción ⁽¹⁾	
Especies en peligro crítico de extinción	20
Especies en peligro de extinción	70
Especies vulnerables	342
Especies amenazadas	420

(1) Los datos reportados recogen las especies de los activos de Exploración y Producción con actividad en 2017.

G4-OG4 – Número y porcentaje de centros operativos significativos en los cuales se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad

Para determinar el desempeño en esta materia, Repsol mide una serie de indicadores, para el negocio de exploración y producción, cuya información queda recogida en la siguiente tabla:

	Resultado (%)
Centros en los que se han evaluado riesgos relacionados con la biodiversidad	100
Centros en los que se han encontrado riesgos relacionados con la biodiversidad	100 ⁽¹⁾
Centros en los que se ha calculado el área de influencia	100
Centros con gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	100
Grado de implantación de la gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	100

(1) El indicador es el 100% porque se considera que todos los activos en los que la Compañía opera tienen potenciales riesgos relacionados con la biodiversidad.

G4-EN26 - Identificación, tamaño, estado de protección y valor en términos de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización

Repsol cuenta con una herramienta de *screening* interna para evaluar potenciales solapamientos de los bloques operados con áreas protegidas (Ver G4-EN14). Los datos de entrada provienen del consorcio PROTEUS, donde se obtiene el *World Database on Protected Areas* (WDPA), que se integra en la herramienta interna y que se considera como un criterio más en todo el ciclo de vida de los proyectos. Además, la metodología que Repsol emplea para la gestión de la Biodiversidad y los Servicios Ecosistémicos contempla y cuantifica el riesgo a la biodiversidad (especies y hábitats) y a los servicios ecosistémicos, siendo integrados en el *business case* de cada activo. Las masas de agua y hábitats relacionados no son un caso aparte, y se incluyen tanto en esta herramienta como en la metodología.

Específicamente para operaciones *offshore*, Repsol está utilizando el *Ocean Data Viewer*¹ (ODV) que publica bases de datos globales sobre la biodiversidad marina y costera (como los corales, manglares y pastos marinos). Estas bases de datos se utilizan para la planificación espacial marina, el mapeo de hábitats y los análisis de biodiversidad y ecosistemas.

Adicionalmente, Repsol dispone de requisitos internos EPPs (*Environmental Performance Practices*) relativos a la gestión de aguas residuales. En concreto, la Compañía establece planes de descarga de agua (WDP- *Water Disposal Plan*) donde se evalúa el impacto de los efluentes sobre el entorno en el que se descargan y en paralelo, con la herramienta interna RWT (*Repsol Water Tool*) se identifican las masas de agua involucradas y se analizan los riesgos, estableciendo planes de mitigación.

1. UN *Environmental World Conservation Monitoring Center* facilita a través de su web una herramienta para acceder a una gama de datos que ayuda a la toma de decisiones sobre conservación marina. <http://unep-wcmc.org>

Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios

G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios

Repsol ha trabajado en 2017 en diversos proyectos de desarrollo tecnológico relacionados con líneas de Sostenibilidad medioambiental, como son la economía circular, el cambio climático o la gestión de los recursos. A continuación algunos ejemplos:

Economía circular	<p>Proyecto BiBOP: Investigación para incrementar la biodegradabilidad de poliolefinas mediante el empleo de aditivos de naturaleza peptídica para facilitar la eliminación de residuos plásticos en el medioambiente.</p> <p>Proyecto MADRASS: Investigación de una solución biotecnológica al reto de la Sostenibilidad de las espumas de poliuretano (PU) del sector confort. Se busca desarrollar una plataforma biológica basada en un microorganismo, o consorcio de microorganismos, capaz de transformar estos residuos líquidos procedentes de la lisis de espumas de PU (poliéter uretanos) en un producto de valor que haga que el proceso sea rentable. La implementación de la potencial solución beneficiaría a otros agentes de la cadena de valor como fabricantes de espumas, gestores de residuos y/o productores de química fina y a toda la sociedad y al medio ambiente, en general, al disminuir los residuos que acaban en vertedero y las emisiones de CO₂ como consecuencia de la combustión de los colchones para producir energía.</p> <p>Proyecto NEOSPOL: Investigación sobre conversión de CO₂ a materiales poliméricos, lo que permite la sustitución de materias primas de origen fósil. Las aplicaciones exploradas permiten tanto sustituir a otros materiales manteniendo las prestaciones como nuevos materiales con propiedades diferenciadas. Repsol trabaja en el desarrollo del polioli policarbonato para aplicaciones de poliuretano y polímeros termoplásticos, para lo que está desarrollando catalizadores específicos, invirtiendo en procesos más eficientes y trabajando para encontrar nuevas aplicaciones de producto, tales como adhesivos, elastómeros, espumas y recubrimientos, con menor huella de carbono.</p>
Cambio climático	<p>Proyecto LUXHOR: Desarrollo de un sistema fotoelectrocatalítico que permite convertir la energía solar en energía química almacenable en lo que se conoce como procesos de fotosíntesis artificial. Así, a partir de agua y dióxido de carbono, se pueden obtener productos de baja huella de carbono y alto valor añadido sin otro aporte de energía externa que la luz del sol. Se trata por tanto de desarrollar un sistema autónomo que permite generar hidrógeno a partir de agua y productos de valor añadido a partir de CO₂ con un potencial de reducción de emisiones de hasta el 90%.</p> <p>Proyecto POLARIS-POPC: Desarrollo de nueva familia de productos a partir de Óxido de Propileno (OP) y CO₂ para aplicaciones poliuretano con proceso de producción propio.</p> <p>Investigación para reducir las cantidades de CO₂ actualmente emitidas en activos E&P, procedente de la propia corriente de gas producido, de la que debe separarse para cumplir con las especificaciones del gas. Las tres opciones visualizadas son: Utilización del CO₂ como materia prima para la producción de combustibles y otros materiales y productos químicos, re-inyección en yacimientos de crudo para mejorar la recuperación del mismo (EOR, <i>Enhanced Oil Recovery</i>), y el almacenamiento geológico en yacimientos de gas agotados que existen en los propios activos. Se ha contado con el apoyo de la OGCI en esta iniciativa.</p> <p>Proyecto SynBioGas: Investigación sobre la obtención de biocombustibles a partir de la fermentación de corrientes gaseosas de los complejos industriales de Repsol (gas de síntesis, dióxido de carbono, ácido sulfhídrico, gas natural) u otras fuentes (biogás). La obtención de los resultados previstos supone un impacto importante en la reducción de las emisiones de CO₂ por parte de los complejos industriales de la Compañía.</p>
Gestión de recursos	<p>Investigación sobre el uso de tecnologías basadas en bacterias electrogénicas para el tratamiento de aguas residuales de refinerías y plantas petroquímicas. La ventaja de esta tecnología frente a las actuales es la eliminación de carga orgánica en menor tiempo, con menos consumo energético y sin producción de fangos. En las plantas OPSM de Tarragona se buscan soluciones tecnológicas pioneras para el control y limitación del impacto medioambiental de la contaminación de suelos por hidrocarburos, como la utilización de barreras activas basadas en estas bacterias que limiten in situ la posible extensión de fugas de hidrocarburos, o la utilización de sensores basados en estas bacterias como sistema de alerta temprana de fugas de hidrocarburos y compuestos relacionados.</p> <p>Investigación sobre el uso de herramientas biológicas ligadas a la secuenciación masiva de DNA como herramienta capaz de minimizar la incertidumbre y ayudar a la toma de decisiones en el ámbito de la exploración de hidrocarburos. El desarrollo de esta metodología, basada en la microbiología y/o meta-genómica, se basa en que no hay ningún reservorio de hidrocarburos completamente estanco, sino que pueden tener pequeñas fugas; éstas migran hacia la superficie creando condiciones para el crecimiento diferencial de microorganismos en áreas relacionadas con la existencia de hidrocarburos en profundidad.</p> <p>Proyecto W4Shale: Desarrollo de herramientas y metodologías aplicables a la mejora de la gestión del agua (reducción del aprovisionamiento, estimación del agua de flow-back, selección de tratamientos) en activos no convencionales.</p> <p>Proyecto HEADS (Hydrocarbon Early Automatic Detection System): Se trata de un sistema que permite la detección de hidrocarburos en superficies acuáticas HEADS. Es una tecnología pionera desarrollada por Repsol junto con INDRA, encontrándose en proceso de patente. Durante el año 2017 se ha instalado en la refinería de Petronor y se ha lanzado la instalación del sistema en las refinerías de A Coruña y la ampliación del sistema inicial ya en funcionamiento en la refinería de Tarragona. Está prevista su aplicación en 2018 en la refinería de Cartagena.</p>

Por otra parte, desde el área de *New Ventures*, Repsol invierte en compañías que dispongan de tecnologías o innovaciones potencialmente escalables, que sean de interés para las actividades de la Compañía. Dentro de las empresas objetivo están compañías innovadoras, que proponen soluciones en eficiencia energética, gestión de recursos y de economía circular. Algunos ejemplos son los siguientes:

Proyecto Graphenea

El proyecto Graphenea es una inversión dentro del programa INNVIERTE en la Compañía de producción de grafeno, con sede en San Sebastián (España).

El grafeno es un material novedoso para el que se están descubriendo innumerables aplicaciones en diversos sectores, entre ellos el energético (componente de baterías, de paneles fotovoltaicos, de catalizadores, etc.). Durante 2017 se han alcanzado hitos muy relevantes:

- Puesta en marcha de la nueva planta pre-comercial de óxido de grafeno.
- Alcanzada una facturación superior al millón y medio de euros en 2017.
- Exporta sus productos a más de 40 países, teniendo entre sus clientes a universidades y centros de investigación así como grandes empresas (Philips, Nokia, Sigma-Aldrich, etc.).

Proyecto Rocsole

El proyecto Rocsole es una inversión en una empresa finlandesa propietaria de una tecnología basada en tomografía ECT (Electrical Capacitance Tomography) que permite visualizar el flujo de fluidos multifásicos (agua, crudo, aire) por el interior de la tubería y predecir su ensuciamiento, optimizando los costes de mantenimiento y evitando paradas no programadas.

Además, mantiene abiertas varias líneas de investigación y desarrollo, una de las cuales es su posible utilización en tuberías en aguas profundas (*subsea pipes*).

Proyecto Sorbwater

El proyecto Sorbwater es la inversión en una empresa noruega propietaria de una tecnología para la eliminación de crudo en agua, que forma parte del tratamiento primario del agua de producción y, en general, de cualquier agua residual.

Esta inversión potencia el desarrollo de tecnologías de separación de hidrocarburos en agua, mejora la huella ambiental y el uso de esta tecnología en entornos donde se pueda reutilizar el agua de formación tratada para uso pecuarios.

Desempeño social

Prácticas laborales y trabajo digno

G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región

% de nuevas contrataciones laborales

Región		<30	30-50	>50		2017	2016
África	Mujeres	50	4	0	Total	2	2
	Hombres	0	2	0			
Asia	Mujeres	18	5	0	Total	4	1
	Hombres	7	4	1			
Europa	Mujeres	71	11	5	Total	11	7
	Hombres	68	7	2			
Latinoamérica	Mujeres	68	20	3	Total	26	27
	Hombres	58	10	3			
Norteamérica	Mujeres	0	2	2	Total	2	1
	Hombres	4	2	0			
Oceanía	Mujeres	NA	NA	0	Total	0	10
	Hombres	NA	0	NA			
Total	Mujeres	66	12	4	Total	13	10
	Hombres	59	7	2			

Número de nuevas contrataciones laborales

Región		<30	30-50	>50		2017	2016
África	Mujeres	1	1	-	Total	4	3
	Hombres	-	2	-			
Asia	Mujeres	6	11	-	Total	43	14
	Hombres	3	21	2			
Europa	Mujeres	352	542	46	Total	2.092	1.043
	Hombres	531	553	68			
Latinoamérica	Mujeres	407	203	2	Total	23	22
	Hombres	247	125	11			
Norteamérica	Mujeres	-	6	3	Total	2	1
	Hombres	3	11	-			
Oceanía	Mujeres	-	-	-	Total		0
	Hombres						
Total	Mujeres	766	763	51	Total	3.157	2.445
	Hombres	784	712	81			

La tasa refleja las nuevas incorporaciones sin relación laboral anterior con la Compañía respecto al número total de empleados a 31.12.2017. El 31% de estas nuevas incorporaciones corresponden a contratos fijos y, de ellos, el 81% en Perú.

Rotación voluntaria de empleados

Región		<30	30-50	>50		2017	2016
África	Mujeres	0	0	0	Total	1	1
	Hombres	0	1	0			
Asia	Mujeres	6	7	4	Total	6	3
	Hombres	5	6	10			
Europa	Mujeres	1	1	1	Total	1	1
	Hombres	1	1	0			
Latinoamérica	Mujeres	44	15	5	Total	17	19
	Hombres	32	7	2			
Norteamérica	Mujeres	10	6	1	Total	6	4
	Hombres	15	7	3			
Oceanía	Mujeres	NA	NA	0	Total	167	5
	Hombres	NA	150	NA			
Total	Mujeres	24	4	1	Total	4	4
	Hombres	12	2	1			

La tasa de rotación de Latinoamérica se concentra en el negocio de Marketing y está alineada con el crecimiento económico y entorno laboral del país y en Oceanía como consecuencia de una reducción de la actividad en negocios no estratégicos.

Rotación total de empleados

Región		<30	30-50	>50		2017	2016
África	Mujeres	0	4	0	Total	4	13
	Hombres	0	3	7			
Asia	Mujeres	9	9	4	Total	9	5
	Hombres	5	7	19			
Europa	Mujeres	2	2	15	Total	5	8
	Hombres	1	2	14			
Latinoamérica	Mujeres	60	20	18	Total	25	33
	Hombres	44	12	13			
Norteamérica	Mujeres	13	12	16	Total	14	23
	Hombres	24	12	16			
Oceanía	Mujeres	NA	NA	0	Total	700	15
	Hombres	NA	450	NA			
Total	Mujeres	33	6	15	Total	9	13
	Hombres	16	4	15			

Se calcula como número de bajas de empleados fijos sobre número total de empleados a 31.12.2017.

G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad
Beneficios sociales por región (Miles de euros)

Región	Seguro de vida	Seguro médico	Fondo de Pensiones	Ayuda a comida	Subvención de préstamos	Ayudas a estudios	Otros
África	91,3	442,8	(8,8)	106,2	0	75,2	1,4
Asia	188,8	72	2.769,2	77,3	0	173,4	0
Europa	2.737,9	11.804,3	31.621,6	10.223,6	1.136,5	2.107,5	280,5
Latinoamérica	829,2	5.762,2	1.455,6	3.021,0	0	192,3	83,1
Norteamérica	210,8	7.758,1	18.737,2	83	0	228,9	0
Oceanía	0	0	337,4	0	0	2,9	0
Total	4.058	25.839,4	54.912,2	13.511,1	1.136,5	2.780,2	365

La Información obtenida es para todos los empleados (incluidos jornada completa, parcial, temporales y fijos)

G4-LA3 Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por género

Los datos de este indicador están basados en número de empleados. Los datos reportados incluyen sólo España y personal con contrato fijo y eventual durante el ejercicio y el año anterior.

Reincorporación al trabajo		2017	2016
Total de empleados que tuvieron derecho a acceder al permiso	Mujeres	230	250
	Hombres	424	466
	Total	654	716
Total de empleados que disfrutaron del permiso	Mujeres	227	243
	Hombres	400	424
	Total	627	667
Total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar el permiso	Mujeres	214	233
	Hombres	397	416
	Total	611	649
Índice de reincorporación al trabajo ⁽¹⁾	Mujeres	94%	96%
	Hombres	99%	98%
	Total	97%	97%

Retención		2017	2016
Total de empleados que conservaron el trabajo pasados doce meses desde su reincorporación	Mujeres	223	230
	Hombres	411	404
	Total	634	634
Índice de retención ⁽²⁾	Mujeres	96%	95%
	Hombres	99%	95%
	Total	98%	95%

- (1) N° de empleados que se incorporaron al trabajo después de la baja por maternidad o paternidad / N° de empleados que debían incorporarse tras disfrutar la baja
 (2) N° de empleados que conservan su puesto 12 meses después de incorporarse tras una baja por maternidad o paternidad / N° de empleados que se incorporan tras una baja en el periodo objeto de la memoria.

La diferencia entre las personas que han disfrutado del permiso de maternidad/paternidad y las personas que se han reincorporado al trabajo tras el disfrute del permiso se debe principalmente a que continúan disfrutando del mismo o bien de una excedencia por cuidado de hijos.

Salud

G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud, conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral

Repsol cuenta con comités de salud y seguridad de carácter paritario entre la dirección de la Compañía y los trabajadores, que son de ámbito local (centro de trabajo) o nacional, si bien depende de la legislación aplicable en cada país. En algunos países existen comités de coordinación de actividades sobre prevención de riesgos entre Repsol y los contratistas. El 100% de los trabajadores de los países en los que existe este mecanismo están representados en los comités.

Las áreas generales de actuación de estos comités son: información sobre riesgos potenciales, evaluación y medidas de prevención y mitigación de los mismos; vigilancia de la salud colectiva; información e investigación sobre incidentes y acciones de mejora; planes de promoción de la salud en el trabajo; formación asociada a prevención de riesgos, entre otros.

Los comités de salud y seguridad se reúnen al menos una vez por semestre.

País	Comité
Bolivia	Comités en St ^a Cruz y Mamoré. Los representantes del empleador son designados por el Director de la UN (personal de las áreas de Seguridad y Salud, así como Gerentes de la UN), en tanto que los representantes de los empleados son elegidos por ellos mismos. En Caipipendi se inicia el proceso para formalizar y posesionar el Comité. Los comités son paritarios.
Canadá	Reuniones mensuales sobre salud y seguridad, con la participación de la especialista de salud laboral. Asisten representantes de la línea y de los trabajadores.
Colombia	COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) funciona con representantes de la Dirección y de los empleados la proporción del mismo es del 50% Dirección y 50% empleados. También existe un Comité de convivencia, con representación de los trabajadores y de la Dirección, teniendo entre sus principales responsabilidades prevenir y atender casos de Acoso Laboral.
Ecuador	Comité Central en Quito y dos subcomités en el Bloque 16 (NPF y SPF). Cada comité o subcomité tiene representantes del empleador (Repsol) y representantes de los trabajadores. La información gestionada en los comité debe enviarse anualmente a las autoridades.
España	Comités paritarios de Seguridad, Salud y Medio ambiente de centro de trabajo y/o de empresa. Representan a la totalidad de los empleados del Grupo en España. En los principales centros de trabajo, Comités de coordinación de actividades empresariales con contratistas. Comisión de Seguridad y Salud del Grupo (derivada del Acuerdo Marco).
Estados Unidos	Reuniones mensuales sobre seguridad y medio ambiente, con la inclusión de temas de salud cuando se considera pertinente.
Malasia	Existe un Comité central y otro de campo. Reuniones mensuales.
Perú	3 Comités y 4 Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos comités y subcomités están integrados en forma paritaria con igual número de representantes de la dirección y de los empleados.
Portugal	Industrial: Comité de Seguridad e Higiene en el que se analizan las cuestiones de Salud. Marketing y GLP: No hay comité formal. Reuniones técnicas periódicas con responsables técnicos de seguridad y médico del trabajo, así como visitas técnicas a instalaciones.
Rusia	No existe Comité formal, pero sí buenas prácticas de acuerdo a la política de la Compañía.
Venezuela	Comité interno con 3 delegados en representación de los trabajadores.

G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género

Tasa de enfermedades profesionales de empleados

Región		Total 2017	Total 2016
África	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0
Asia	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0
Europa	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0
Latinoamérica	Mujeres	0,2	0
	Hombres	0	0,2
	Total	0,2	0,2
Norteamérica	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0
Oceanía	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0

En 2017 se ha producido un caso de enfermedad profesional entre los empleados del Grupo (Perú).

Con carácter general, en los países en los que Repsol opera, por razones de normativa de protección de datos/confidencialidad, no es posible acceder a la información de salud de las personas contratadas por regulaciones relativas a la protección de datos de salud y/o a la normativa para evitar la cesión ilegal. Sí se controla que cuentan con un certificado de aptitud para realizar los trabajos que van a desempeñar. También, en algunos países como España, a través de la coordinación de actividades empresariales, se gestionan los aspectos de prevención de riesgos de los trabajadores contratistas.

G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad

En algunas unidades y puestos existe una probabilidad remota de riesgo por estar expuestos a ruido, por realizar esfuerzos físicos y/o movimientos repetitivos, por uso prolongado de pantallas de visualización de datos (pvd's) o por estar expuestos a sustancias tóxicas (riesgos químicos). Se aplican las medidas preventivas en todos los casos.

En algunas ubicaciones también pueden presentarse riesgos de contraer enfermedades contagiosas (dengue, paludismo, fiebre amarilla, leishmaniasis, entre otras), aplicándose las pertinentes medidas preventivas (programas de vacunación, de fumigación y control de plagas, monitoreo permanente de vectores con estos estudios biológicos, etc.). Con carácter general, la Compañía realiza una evaluación de riesgos como condición previa a la planificación y desarrollo de la acción preventiva. El procedimiento específico incluye un análisis de riesgos, una evaluación de los mismos y unas medidas correctoras/mitigadoras con sus correspondientes controles periódicos. Se evalúan igualmente los riesgos ergonómicos y psicosociológicos, incluidos en la vigilancia de la salud colectiva.

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

La vigilancia individual se realiza mediante reconocimientos pre-empleo y periódicos, aplicando los protocolos que resultan pertinentes en función de los riesgos laborales y de la historia clínico-laboral de cada persona.

Algunas actuaciones significativas en 2017 frente a riesgos específicos han sido las siguientes:

Malaria Difusión y despliegue operativo del procedimiento de actuación en zonas de alto riesgo palúdico para que el personal no sanitario de la Compañía, incluidos familiares de empleados, puedan comprender y cumplir unas pautas para prevenir o establecer un diagnóstico de sospecha y realizar determinadas pruebas de confirmación y actuación ante una posible transmisión de la enfermedad.

Vacunación Actualización del esquema interno de valoración de riesgo sanitario por país, incorporando nueva información y haciendo extensivo el esquema a los países Legacy Talisman. De igual forma, se ha actualizado el plan de vacunación internacional. Difusión y despliegue operativo del esquema de actuación respecto a la vacunación requerida en situaciones de comisión de servicio y expatriaciones.

Se ha puesto en marcha una nueva web relativa a viajes, con información relevante sobre aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en los viajes, especialmente a países de riesgo.

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

País	Comité
Argelia	Uso obligatorio del consumo de agua embotellada en el rig de perforación y sensibilización frente al riesgo de malaria.
Bolivia	Programa de capacitación en salud y seguridad (abarcan todos los temas relacionados con la salud ocupacional, endémica y seguridad en el trabajo). Inducción sobre seguridad a los nuevos trabajadores y todo personal que visita las instalaciones. Asistencia médica las 24 horas del día en los servicios médicos con equipamiento adecuado y ambulancias de campo para las comunidades que residen en las poblaciones próximas a las áreas de actividad.
Canadá	Plan de seguimiento y control de límites de exposición en las actividades. Reconocimiento de entrada y periódico para los ocupantes de puestos con riesgos. Programas de ergonomía. Prevención de alcohol y drogas.
Italia	Formación periódica en seguridad y salud. Sensibilización y formación a contratistas. Vigilancia periódica de la salud
Malasia	Mitigación de riesgos a través de vigilancia de la salud, control de exposiciones y seguimiento.
Perú	Programa Anual de Salud ocupacional con 5 Ejes integrales: Sistema de Gestión de salud en el trabajo; Programa de respuesta ante emergencias; Programa de Promoción de la salud; Programa de Capacitación en salud y Seguridad; Programa de vigilancia de la salud.
Rusia	Inducción en Seguridad, formación en primeros auxilios y lucha contra incendios. Campañas de promoción de la salud (cardiovascular, cáncer de colon, próstata, entre otros) y vacunación

G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

La Compañía dispone de diferentes instrumentos en cada país donde opera para realizar un seguimiento efectivo de la implantación de las políticas, normas y procedimientos en materia de seguridad y salud laboral.

A continuación se listan los acuerdos con los sindicatos que cubren asuntos relacionados con la salud y seguridad:

- **Brasil:** El Acuerdo Colectivo de Trabajo de Repsol Sinopec Brasil cubre asuntos en materia de salud y seguridad.
- **España:** Comisión de Seguridad y Salud Laboral compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes de cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión negociadora del VIII Acuerdo Marco del Grupo Repsol. La comisión analiza la filosofía y líneas básicas de los planes de prevención, las políticas generales sobre salud y seguridad en el trabajo y promueve medidas que mejoren los niveles de prevención de riesgos de las empresas del Grupo Repsol en España, cubriendo el 100% de los asuntos relacionados.

- **Perú:** Convenios Colectivos de la Refinería La Pampilla (RELAPASAA)
- **Portugal:** en este país, los siguientes acuerdos recogen asuntos relacionados con la salud y seguridad:
 - Acordo de empresa 2016-2018 entre a Repsol Polímeros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra – Alteração salarial e outras.
 - Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado.
 - Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra -Alteração salarial e outras/texto consolidado.
 - AE Repsol Polímeros 2009 - FIEQUIMETAL
 - AE Repsol Polímeros 2012 - FETESE

Capacitación y desarrollo

G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por persona, desglosado por género y categoría laboral

Promedio horas de formación al año por persona y género

Categoría	Horas formación / año	Total 2017	Total 2016
Directivos	Horas formación/año	9.232	10.349
	Persona	36	37
	Mujer	49	48
	Hombre	33	35
Jefes técnicos	Horas formación/año	84.498	74.691
	Persona	37	32
	Mujer	42	34
	Hombre	35	31
Técnicos	Horas formación/año	528.213	588.197
	Persona	46	49
	Mujer	44	43
	Hombre	47	52
Administrativos	Horas formación/año	20.367	20.229
	Persona	20	18
	Mujer	19	17
	Hombre	21	19
Operarios y subalternos	Horas formación/año	314.558	304.578
	Persona	36	35
	Mujer	16	13
	Hombre	45	44
Total	Horas formación/año	956.868	998.045
	Persona	40	41
	Mujer	33	31
	Hombre	44	46

G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales

El aprendizaje en Repsol está orientado a desarrollar las capacidades profesionales necesarias para un desempeño efectivo en la consecución de la estrategia de Repsol.

Los programas que se han realizado en 2017 se sustentan sobre iniciativas dirigidas a adquirir los conocimientos, desarrollar las habilidades y fomentar el compromiso de las personas de la organización con los planes, la cultura y los valores de compañía a lo largo de toda la carrera profesional:

Área	Temática
General	<p>Programas de Liderazgo y Gestión dirigido al desarrollo de los empleados en su carrera profesional en la Compañía para mejorar sus habilidades de liderazgo y desarrollar el importante papel que les corresponde para conseguir una operación eficiente y segura.</p> <p>Formación para Directivos: Programas de formación externa seleccionada para cada tipología concreta para cada puesto-tipo y el piloto de un programa estratégico interno para todos los directivos que refuerce la generación de una visión común, sentido de equipo y vinculación con el plan estratégico.</p> <p>Programas de habilidades genéricas e idiomas.</p> <p>Programas disponibles en todo momento para todos los empleados de Repsol.</p> <p>Genérica: N° de empleados: 10.995 Horas de formación: 100.195 Técnica: N° de empleados: 11.046. Horas de formación: 472.003 Gestión: N° de empleados: 13.242. Horas de formación: 66.552 Idiomas: N° de empleados: 2.576. Horas de formación: 90.858</p>
Salud, Seguridad y Medioambiente	<p>Formación en la nueva Norma de Gestión de Incidentes y en la herramienta para su gestión. También se ha realizado la difusión y despliegue de las 10 reglas básicas de seguridad que incorpora programa de formación <i>on-line</i>.</p> <p>N° de empleados: 21.777. Horas de formación: 227.260</p>
Programas Máster (General; Upstream; Refina y Química) Upstream	<p>Formación para la integración de nuevos profesionales titulados universitarios. Un total de 73 alumnos han cursado y finalizado estos programas en el año, provenientes de 13 países diferentes.</p> <p>Programas formativos técnicos de difusión de las políticas y herramientas corporativas y de seguridad para garantizar la permanente actualización y capacitación de los profesionales del negocio.</p>
Refino y Química	<p>Programa para reforzar los comportamientos definidos en materia de seguridad y medio ambiente que ayuden a conseguir la ambición de cero accidentes.</p> <p>Programa para la difusión de los valores de Repsol dirigidos a operadores de las plantas de química y de Formación Profesional Dual.</p> <p>Programa de entrenamiento con simuladores de proceso para mejorar el conocimiento y operación de las plantas y practicar situaciones de emergencia.</p>
Marketing y GLP	<p>Programas de Experto Universitario en Gestión Comercial.</p> <p>Programa para el liderazgo en la excelencia de la calidad de servicio en las Estaciones de Servicio (EES). En Portugal, Programa de encargados de EESS y en Perú programa de actualización anual de formación de vendedores.</p> <p>En GLP, en materia de seguridad, programas de formación en emergencias y primeros auxilios en todas las factorías y personal de central.</p>
Formación en otros ámbitos	<p>Programas de formación y prácticas de no laborales para personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables (no empleados) que favorezcan su empleabilidad en el sector.</p> <p>N° de acciones formativas: 8 N° de beneficiarios: 80 personas.</p> <p>Programas de Formación Profesional en España.</p> <p>Un total de 180 alumnos han realizado sus prácticas en la Compañía. 130 alumnos de 6 ciclos formativos en la modalidad Dual y 50 alumnos en la modalidad de Formación en Centros de Trabajo.</p>

Evaluaciones de desempeño

G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional

Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional

	2017 ⁽²⁾			2016 ⁽¹⁾		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	45	217	262	47	240	287
Jefes técnicos	690	1.650	2.340	672	1.746	2.418
Técnicos	2.950	5.656	8.606	3.106	6.129	9.235
Administrativos	613	301	914	677	302	979
Operarios y subalternos	374	2.719	3.093	340	2.769	3.109
Número total de empleados	4.672	10.543	15.215	4.842	11.186	16.028

(1) Los datos de 2016 se ha recalculado en base a los criterios de reporte de 2017.

(2) La información correspondiente a 2017 es el mejor dato disponible, debido a que parte del proceso de evaluación no ha concluido a la fecha de publicación del presente informe.

Diversidad e igualdad de oportunidades

G4-LA12 Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad

Número de empleados por categorías, edad y género

Categoría		2017			2016		
		<30	30-50	>50	>30	30-50	>50
Directivos	Mujeres	0	25	21	0	27	20
	Hombres	0	90	126	0	96	137
	Total	0	115	147	0	123	157
	% M	0	22	14	0	22	13
Jefes técnicos	Mujeres	1	499	181	1	474	179
	Hombres	2	1.012	662	5	993	731
	Total	3	1.511	843	6	1.467	910
	% M	33	33	21	17	32	20
Técnicos	Mujeres	758	3.254	464	828	3.239	463
	Hombres	626	4.840	2.034	726	5.020	2.132
	Total	1.384	8.094	2.498	1.554	8.259	2.595
	% M	55	40	19	53	39	18
Administrativos	Mujeres	30	509	208	37	538	230
	Hombres	23	264	91	27	253	103
	Total	53	773	299	64	791	333
	% M	57	66	70	58	68	69
Operarios y subalternos	Mujeres	369	2.111	383	344	2.056	339
	Hombres	679	4.063	1.760	630	4.051	1.790
	Total	1.048	6.174	2.143	974	6.107	2.129
	% M	35	34	18	35	34	16
Total	Mujeres		8.813			8.775	
	Hombres		16.272			16.694	
	Total		25.085			25.469	
	% M		35			34	

El porcentaje de mujeres de este apartado se incluyen todos los empleados, incluidos los que tienen una jornada laboral inferior al 80%.

G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad

Relación entre salario base de las hombres con respecto a las mujeres						
País	Directivo	Jefe técnico	Técnico	Administrativo	Operario y subalterno	
Bolivia	N.D.	1,03	1,01	N.D.	N.D.	
Brasil	N.D.	1,15	1,04	N.D.	N.D.	
Canadá	1,05	1,09	1,10	N.D.	N.D.	
Ecuador	N.D.	N.D.	1,36	N.D.	N.D.	
España	1,12	1,09	1,10	N.D.	N.D.	
Estados Unidos	N.D.	1,10	1,23	N.D.	N.D.	
Indonesia	N.D.	N.D.	1,32	N.D.	N.D.	
Malasia	N.D.	1,14	1,34	N.D.	N.D.	
Perú	N.D.	1,23	1,14	N.D.	N.D.	
Portugal	N.D.	1,00	1,09	N.D.	N.D.	

N.D. No se publican los datos en categorías sin información disponible (Administrativos y Operarios y Subalternos) o en caso de plantilla no representativa en alguno de los géneros (Jefes Técnicos en Ecuador e Indonesia y Directivos en Estados Unidos y Perú)

Las diferencias con respecto al año anterior son pequeñas, especialmente en los países con mayor presencia.

El 2017 fue un año de moderación salarial y la causa principal de las variaciones se debe a los cambios en la composición de la plantilla. En países y categorías donde las plantillas son poco numerosas o con presencia poco significativa en alguno de los dos géneros, la relación se ve muy afectada por pequeñas variaciones ocasionadas por bajas o altas de empleados.

Derechos humanos

G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados

Repsol impulsa entre los empleados una cultura de respeto a los derechos humanos.

Desde 2012, se imparte un curso online sobre Fundamentos de los Derechos Humanos basado en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. Hasta 2017 el curso lo han completado un total acumulado de 10.670 empleados, que equivale a 21.484 horas de formación.

Por otro lado, el equipo de Servicios Jurídicos Latinoamérica, compuesto por 30 personas de toda la región, han fortalecido sus conocimientos sobre derechos de los pueblos indígenas y consulta haciendo foco en las novedades y desarrollos legislativos de esta materia en la región. Esta formación fue llevada a cabo por expertos (Baker & McKenzie) y se desarrolló en el marco del *offsite* realizado en Lima el 6 y 7 de noviembre.

Además, existe a disposición de los empleados formación *on-line* sobre integración en el entorno laboral de personas con discapacidad, Superando Barreras, realizado por 217 empleados; y prevención de las situaciones de acoso realizado por 50 empleados en 2017.

G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas

En 2017 se han iniciado tres casos de acoso en España, de acuerdo con lo establecido en el protocolo de prevención contra el acoso del Grupo Repsol. Todas las denuncias han sido archivadas sin que se apreciara acoso, aunque como consecuencia de una de ellas, se han identificado otras infracciones que ha dado lugar a un expediente sancionador para el empleado.

Por confidencialidad, conforme con la legislación española, no es posible facilitar más datos relacionados con las denuncias, investigación, tramitación y resolución de los casos de acoso.

En EEUU, se han presentado tres denuncias por discriminación, que están actualmente en curso.

En Canadá se ha presentado una denuncia por discriminación por un ex empleado y está actualmente en curso.

G4-OG9 Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas afectadas por las actividades, y cubiertas por estrategias específicas de participación

Repsol desarrolla diecisiete operaciones en siete países (Bolivia, Canadá, Colombia, Ecuador, Papúa Nueva Guinea, Perú y Rusia) que tienen lugar o son adyacentes a los territorios de comunidades indígenas.

Todas las operaciones mencionadas más arriba disponen de alguno de los elementos siguientes: consulta pública y planes de consulta; estudios de referencia; evaluaciones de impacto social y planes de acción; planes de reubicación, planes de desarrollo de comunidades; procedimientos de reclamación y queja; y otros documentos de centros de información de comunidades.

El 100% de los activos significativos disponen de programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas y de planes de participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica.

Evaluaciones de desempeño y desarrollo social en Repsol

País	Descripción	Estrategia de participación
Bolivia	Margarita: Caipipendi y Huacaya. 5 comunidades indígenas pertenecientes al pueblo guaraní. Caimbeiti: 1 comunidad indígena perteneciente al pueblo guaraní.	Proceso de consulta previa para la obtención de la licencia ambiental en nuevos proyectos y diálogo permanente con las comunidades en los proyectos activos. Se realiza evaluación de impactos y seguimiento. En continua ejecución de planes de acción y contacto continuo con comunidades a través de un diálogo participativo. Reuniones mensuales con los líderes comunales y la comunidad. Existen mecanismo de reclamación formal a nivel operacional. Se realizan proyectos de inversión social con las comunidades y en conjunto con el municipio de Huacaya y Entre Rios.
Canadá	Greater Edson, North Duvernay & South Duvernay, Chauvin. 16 comunidades indígenas de First Nations y Metis.	El diálogo participativo se realiza de forma continua con los diferentes grupos indígenas (First Nations and Metis). La formalización del diálogo se ha materializado en 5 planes de gestión con comunidades. Se incluyen planes de desarrollo local, inversión social, etc. Adicionalmente hay procesos de consulta específicos de acuerdo a los requerimientos regulatorios tanto para First Nations como para Metis.
Colombia	RC-12: 18 comunidades wayuu; CPE-8: 4 comunidades etnias Sikuani y Curripacos; PUT-30: 1 Comunidad de la etnia Pijao	Proceso de consulta previa siguiendo el modelo participativo interactivo permanente. Evaluación de impacto en derechos humanos con las comunidades del área de influencia directa. Establecimiento de un mecanismo de comunicación y reclamación según el modelo de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias. Estrategias de relacionamiento que involucran a estas comunidades directamente, teniendo en cuenta sus particularidades culturales: comunidades de desierto, comunidades de piedemonte y comunidades a altillanura y selva. Se han identificado sus organizaciones representativas, líderes y autoridades tradicionales para poder construir un relacionamiento fluido y permanente. Se realizan proyectos de inversión social con las comunidades indígenas.
Ecuador	Activo Bloque 16-Comunidad Waorani y pueblo Kichwa en las 8 comunidades del área de influencia directa	Existe un diálogo permanente de cooperación y gestión de acuerdos y compromisos, incluyendo un acuerdo vigente de compensación por proyecto Wati y cooperación permanente voluntaria vía acuerdo de cooperación "Waemo Kewingi" (Buen Vivir) con la Nacionalidad Waorani del Ecuador (NAWE), órgano representativo de toda la etnia Waorani. Los proyectos están regidos por la legislación ecuatoriana y por el Plan de Manejo Ambiental. Se realizan planes de desarrollo comunitario, planes de emergencia, planes de medidas ambientales y un plan de contingencia antropológico.
Papúa Nueva Guinea	9 licencias de operación: comunidades indígenas organizadas en 137 clanes y sub-clanes (población aproximada 5.000 personas)	Estrategia basada en la participación continuada de las comunidades a través de planes de diálogo que identifican stakeholder claves, frecuencia de contactos y reuniones periódicas, etc. Adicionalmente se realizan proyectos de desarrollo local como cursos de capacitación específicos para agricultores, granjeros y colectivos de mujeres, así como proyectos de inversión social.
Perú	Lote 57: 8 comunidades nativas en el área de influencia directa.	Las operaciones de las actividades que se realizan están cubiertas durante las tres etapas de relacionamiento comunitario (Inserción, Permanencia y abandono) por estrategias de participación, las cuales se desarrollan de acuerdo al Plan de Relaciones Comunitarias según los programas de manejo de impactos sociales (monitoreo comunitario y vigilancia ciudadana; compensaciones e indemnizaciones; libro de reclamaciones; promoción del empleo local; comunicación y relacionamiento comunitario) e inversión social y aporte al desarrollo local. El relacionamiento con las comunidades se realiza respetando los patrones culturales de cada etnia (Machiguenga, Kakinte, Ashaninka, Yine). Asimismo se ha tomado en cuenta la situación socio económica de cada comunidad y grupo de interés.
Rusia	6 comunidades indígenas de los grupos étnicos Khanty and Mansy en la zona de actividad.	La estrategia se basa en los estudios de identificación de grupos de interés realizados con anterioridad, incluyendo las comunidades indígenas en nuestra zona de influencia. Se han cumplido los requerimientos legales de participación del país

Sociedad

Impactos en las comunidades locales

G4-SO2 Operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales

En la medida en la que las actividades son consistentes con años anteriores, los impactos también lo son. No se han reportado impactos negativos diferentes.

Actividad	Potenciales impactos identificados
<i>Downstream</i> Complejos industriales	Olores, ruido, emisiones a la atmósfera de gases, polvo, impactos visuales y, en menor medida, vertidos.
Exploración y producción <i>Onshore</i>	Efectos potenciales en la salud de las personas del entorno local por inhalación de gases asociados a la actividad exploratoria. Uso temporal de tierras para la ejecución de actividades exploratorias. Contratación de mano de obra no local para la ejecución de las actividades exploratorias. Desplazamientos migratorios hacia las operaciones que podrían ocasionar sobre utilización de los servicios locales.
Exploración y producción <i>Offshore</i>	Cambio temporal de las rutas de navegación del sector pesquero por la presencia de embarcaciones y equipos vinculados a la actividad de petróleo y gas. Variación temporal en los ingresos del sector pesquero por la presencia de equipos e instalaciones para el desarrollo de la actividad exploratoria en el entorno marino. Actividad económica asociada al turismo. Contratación de mano de obra no local para la ejecución de las actividades exploratorias.

Lucha contra la Corrupción

G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

La lucha contra la corrupción es uno de los principios incluidos en el Código de Ética y Conducta de Proveedores de Repsol. Este código es remitido a los proveedores de la Compañía a través de las Condiciones Generales de Compra y Contratación en los concursos y licitaciones que participan, y es exigido a los proveedores en los cuestionarios de calificación y de auditoría. Es por ello que se puede considerar que el 100% de los proveedores de Repsol son informados de la posición de Repsol al respecto.

Formación de empleados

La Compañía dispone de tres cursos *on-line* para la formación sobre la lucha contra la corrupción:

- “Código de Ética y Conducta”: incluye las políticas de lucha contra la corrupción (disponible para todos los empleados).
- “Modelo de Prevención de Delitos” (disponible para todos los empleados).
- “Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo” (disponible para empleados de Perú).

Número empleados que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción por región

País	Directivos	Jefes técnicos	Técnicos	Administrativos	Operarios y subalternos
África	2	32	64	1	
Asia	5	109	529	145	
Europa	138	1.091	4.169	441	1.406
Latinoamérica	19	227	1.807	17	7
Norteamérica	16	261	581	56	145
Oceanía	2	15	15	1	
Total	182	1.735	7.165	661	1.558

Porcentaje empleados que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción por región

País	Directivos	Jefes técnicos	Técnicos	Administrativos	Operarios y subalternos
África	50	64	54	25	
Asia	63	68	79	85	
Europa	68	75	64	58	17
Latinoamérica	97	92	53	83	10
Norteamérica	80	73	77	75	78
Oceanía	67	79	75	33	
Total	70	76	62	64	18

Proveedores informados sobre las políticas y los procedimientos para luchar contra la corrupción por región⁽¹⁾

Región	Proveedores informados	Cobertura (%)
África	963	100%
Asia	1.703	100%
Europa	22.655	100%
Latinoamérica	28.207	100%
Norteamérica	4.666	100%
Oceanía	231	100%

(1) La cifra incluye los proveedores informados en el año, así como todos aquellos que liquidan en el historico de proveedores por región.

Participación responsable en política pública

G4-SO6 Valor de las contribuciones públicas, por país y destinatario

En 2017, Repsol no ha realizado contribuciones políticas y por tanto no ha registrado incumplimientos del Código de Ética y Conducta en relación con contribuciones a partidos políticos. Repsol apoya que la actividad de *lobby* se haga de forma transparente.

En el Ámbito Europeo y en España, la Compañía ha participado en debates y consultas públicas, con el objeto de colaborar con las instituciones y la sociedad en el desarrollo de distintas iniciativas legislativas. En este sentido, la Compañía informa de esta actividad en todos los ámbitos donde existe un registro formal al respecto y conforme a los requerimientos de las autoridades correspondientes, siendo ésta de carácter público y accesible.

En particular se registra la actividad en: la Unión Europea, Estados Unidos a nivel federal y estatal (en los estados de Pensilvania y Texas) y en Canadá a nivel federal y provincial (Alberta y Columbia Británica).

Enlaces a las páginas oficiales de registro de *lobby* y más información en Repsol.com.

Cumplimiento regulatorio

G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental

En 2017 y 2016, no constan multas o sanciones derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados por resolución de carácter firme en el año, de importe relevante para el Grupo Repsol.

G4-SO7 Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados

Litigios por prácticas restrictivas de la competencia (Número de casos iniciados)^(*)

	2017	2016
	1	0

(*) Número de litigios o procedimientos administrativos iniciados en el año, de relevancia para el Grupo Repsol.

Al objeto de fomentar una mayor sensibilización y una permanente actualización en Derecho de la Competencia, en 2017 se ha continuado impartiendo sesiones formativas en esta materia.

Anexo II. Índice GRI-G4

Parte I. Contenidos generales

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
Estrategia y Análisis			
G4-1	Declaración sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	Mensaje del Consejero Delegado	✓
G4-2	Principales efectos, riesgos y oportunidades	Apartado 1. Resumen principales acontecimientos Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Apartado 6.1. Cambio climático Anexo II: Riesgos	✓
Perfil de la organización			
G4-3	Nombre de la Compañía	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 1 Información General	✓
G4-4	Marcas y productos y servicios	Apartado 2.1. Modelo de negocio Apartado 5.1. <i>Upstream</i> Apartado 5.2. <i>Downstream</i>	✓
G4-5	Localización de la sede central de la organización	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 1 Información General	✓
G4-6	Número de países en los que opera la organización y lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la Sostenibilidad abordados en la memoria	Apartado 2.2. Repsol en el mundo Apartado 5. Desempeño de nuestros negocios	✓
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 1 Información General Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 6 Patrimonio Neto	✓
G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/ beneficiarios)	Apartado 2.2. Repsol en el mundo Apartado 5.1. <i>Upstream</i> Apartado 5.2. <i>Downstream</i>	✓
G4-9	Tamaño de la organización	Apartado 2.1. Modelo de negocio Apartado 2.2. Repsol en el mundo Apartado 2.3. Estructura Societaria	✓
G4-10	Desglose del colectivo de trabajadores por contrato laboral, tipo de empleo, región y género	Apartado 6. Sostenibilidad - 6.2. Personas - Nuestro equipo humano Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la Compañía	✓ (1)
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la Compañía	✓
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización	Apartado 6.8. Cadena de suministro	✓ (2)
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad accionarial y la cadena de suministro de la organización	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 1 Información General-1.4. Composición del Grupo y Principales variaciones del perímetro.	✓
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización el principio de precaución	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Apartado 6.1. Cambio climático Apartado 6.3. Operación segura Apartado 6.4. Medioambiente Anexo II: Riesgos	✓
G4-15	Lista de cartas, principios e iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	https://repsol.energy/es/sostenibilidad/iniciativas-y-adhesiones/index.cshtml	✓
G4-16	Lista de asociaciones y organizaciones de promoción nacional e internacional a las que la organización pertenece	https://repsol.energy/es/sostenibilidad/iniciativas-y-adhesiones/index.cshtml	✓
Aspectos materiales y cobertura			
G4-17	Lista de identidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes	Apartado 2.3. Estructura Societaria Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Anexo I: Principales sociedades que configuran el Grupo Repsol	✓
G4-18	Proceso de definición del contenido del informe	Anexo III: Indicadores GRI- PARTE I Materialidad y grupos de interés	✓
G4-19	Aspectos materiales identificados en la elaboración del informe	Anexo III: Indicadores GRI- PARTE I Materialidad y grupos de interés	✓
G4-20	Cobertura del informe	Acerca de este informe	✓
G4-21	Limitaciones de la cobertura del informe	Acerca de este informe	✓
G4-22	Consecuencias de las re-expresiones de la información de informes anteriores y sus causas	Sin re-expresiones relevantes en el periodo. El alcance considerado para la elaboración de información de la Cadena de suministro se ha revisado respecto a la publicada en 2016.	✓
G4-23	Cambios significativos respecto a periodos anteriores en el alcance y cobertura del informe	Acerca de este informe Apartado 6.8. Cadena de suministro	✓
Participación de los grupos de interés			
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Anexo III: Indicadores GRI- PARTE I- Materialidad y grupos de interés	✓
G4-25	Criterios para la elección de grupos de interés	https://repsol.energy/es/sostenibilidad/nuestro-modelo/index.cshtml	✓
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	Anexo III: Indicadores GRI- PARTE I-Materialidad y grupos de interés	✓

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
G4-27	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a los mismos en la elaboración de la memoria	Anexo III: Indicadores GRI - Materialidad y grupos de interés	√
Perfil del informe			
G4-28	Periodo objeto del informe	Ejercicio 2017	√
G4-29	Fecha del último informe	Informe de Sostenibilidad del Ejercicio 2016 que se publicó durante el primer semestre de 2017	√
G4-30	Ciclo de presentación de informes	Anual	√
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe	Dirigir cualquier duda, consulta sugerencia u otra cuestión relacionada con el mismo, a través de la Oficina al Accionista cuyo número de teléfono es el 900 100 100 o por correo electrónico a infoaccionistas@repsol.com o a repsolteescucha@repsol.com	√
G4-32	Opción de conformidad con la guía elegida por la organización	Acerca de este informe	√
G4-33	Política y prácticas vigentes con respecto a la verificación externa del informe	Ver carta de verificación de Deloitte en Repsol.com	√
Gobierno			
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - A2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas excluidos los consejeros Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C1.2 Miembros del Consejo de Administración Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C1.16 Miembros de la alta dirección Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2. Comisiones del Consejo de Administración	√
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano de gobierno superior delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Apartado 6.1. Cambio Climático	√
G4-36	Relación de cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales y su rendimiento de cuentas ante el órgano superior de gobierno	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2.Comisiones del Consejo de Administración - Comisión de Auditoría y Control Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2.Comisiones del Consejo de Administración - Comisión de Sostenibilidad Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	√
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	√
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y sus comités	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2.Miembros del Consejo de Administración Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2.Comisiones del Consejo de Administración	√
G4-39	Indicar si el presidente del órgano superior de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la compañía	√
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités	Política de selección de consejeros: https://repsol.energy/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/comisiones-del-consejo-de-administracion/comision-de-nombramientos/index.cshtml https://www.repsol.energy/imagenes/global/es/politica_de_seleccion_consejeros_tcm13-66877.pdf Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C.1.19. Procedimientos de selección, nombramiento, reelección, evaluación y remoción de Consejeros	√
G4-41	Procesos de prevención y gestión de conflictos de interés en el órgano superior de gobierno	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - D.1 Órgano competente y procedimiento para la aprobación de operaciones con partes vinculadas e intragrupo Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - D.6 Detalle los mecanismos para detectar, determinar y resolver los posibles conflictos de intereses entre la sociedad y/o su grupo, y sus consejeros, directivos o accionistas significativos	√
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización	Reglamento del Consejo de Administración - Artículo 5	√
G4-43	Medidas para el desarrollo y la mejora del conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	√

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con los asuntos económicos, ambientales y sociales y medidas adoptadas en consecuencia	Estatutos sociales - Artículo 45 quáter. Reglamento del Consejo de Administración - Artículo 11 https://www.repsol.energy/imagenes/global/es/reglamento_consejo_administracion_27072016_tcm13-13029.pdf Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C1.20 bis Descripción del proceso de evaluación y las áreas evaluadas del Consejo de Administración Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	✓
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social, así como en la aplicación de los procesos de diligencia debida	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - E. Sistemas de control y gestión de riesgos Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - F. Sistema interno de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF)	✓
G4-46	Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - E. Sistemas de control y gestión de riesgos Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - F. Sistema interno de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF)	✓
G4-47	Frecuencia de análisis de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social por el órgano superior de gobierno	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - E. Sistemas de control y gestión de riesgos Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - F. Sistema interno de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF)	✓
G4-48	Comité o cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de Sostenibilidad y se asegura de que todos los Aspectos Materiales queden reflejados	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2. Comisiones del Consejo de Administración	✓
G4-49	Proceso de transmisión de preocupaciones al órgano superior de gobierno	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	✓
G4-50	Naturaleza y número de preocupaciones importantes transmitidas al órgano superior de gobierno durante el periodo objeto de análisis y mecanismos para abordarlas	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo	✓
G4-51	Políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección y relación con el desempeño de la organización	Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2. Comisiones del Consejo de Administración- Comisión de Retribuciones Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros 2017 Política de Remuneraciones de los Consejeros 2015-2017. https://www.repsol.energy/imagenes/global/es/Politica_Remuneraciones_tcm13-30745.pdf Política de Remuneraciones de los Consejeros 2018-2020 https://www.repsol.energy/imagenes/global/es/Pol%C3%ADtica_de_Remuneraciones_ES_tcm13-64095.pdf	✓
G4-52	Procesos de determinación de remuneración	Cuentas Anuales Consolidadas 2017 - Nota 27. Retribuciones a los miembros del Consejo de Administración y personal directivo Anexo VI: Informe Anual de Gobierno Corporativo 2017 - C2. Comisiones del Consejo de Administración- Comisión de Retribuciones Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros 2017	✓
G4-53	Mecanismos de solicitud y valoración de la opinión de los grupos de interés en relación a la retribución	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la Compañía	✓
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de todos los trabajadores	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la Compañía	✓
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda los trabajadores	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE I Perfil de la Compañía	✓
Ética e integridad			
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización	Código de ética y conducta. Apartado 6.7. Ética y Cumplimiento Acercas de este Informe	✓
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización	Canal de ética y cumplimiento de Repsol. Apartado 6.7. Ética y Cumplimiento	✓
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización	Canal de ética y cumplimiento de Repsol. Apartado 6.7. Ética y Cumplimiento	✓

Parte II. Contenidos específicos

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
1. Economía			
1.1. Desempeño económico			
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Apartado 6.6. Fiscalidad Responsable Informe consolidado de pagos a administraciones públicas en actividades de exploración y producción de hidrocarburos 2017 Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS-Desempeño económico	√ (3)
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	Apartado 6.1 Cambio climático	√
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 28 Obligaciones con el personal	√
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico	√
1.2. Presencia en el mercado			
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico	√
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico	√
1.3. Consecuencias económicas indirectas			
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico	√
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico	√
1.4. Prácticas de adquisición			
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Apartado 6.8 Cadena de suministro	√ (2)
G4-OG1	Volumen y características de la estimación de producción y reservas identificadas	Apartado 1. Resumen de principales acontecimientos - Principales magnitudes e indicadores Apartado 5.1 Upstream Informe sobre las actividades de Exploración y Producción de Hidrocarburos 2017	√
2. Medio Ambiente			
2.1. Materiales			
G4-EN1	Materiales por peso o volumen	Apartado 5. Desempeño de nuestros negocios	√ (4)
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	No material	No verificado
2.2. Energía			
G4-EN3	Consumo energético interno	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-EN4	Consumo energético externo	Apartado 6.1. Cambio Climático	√
G4-EN5	Intensidad energética	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-OC2	Inversión total en energía renovable	Apartado 6.1. Cambio Climático	√
G4-OC3	Cantidad total de energía renovable generada, por tipo	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (6)
G4-EN6	Reducción del consumo energético	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	Apartado 6.1. Cambio Climático	√
2.3. Agua			
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	Apartado 6.4. Medioambiente	√
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Apartado 6.4. Medioambiente	√ (8)
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y utilizada	Apartado 6.4. Medioambiente	√

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
2.4. Biodiversidad			
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	√ (9)
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	√ (10)
G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	√(7)
G4-EN14	Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	√
G4-OG4	Número y porcentaje de centros operativos significativos en los que se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	√
2.5. Emisiones			
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (11)
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Apartado 6.1. Cambio Climático	√
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Apartado 6.1. Cambio Climático	√ (5)
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	No material	No verificado
G4-EN21	NOx, SOx, y otras emisiones atmosféricas significativas	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Emisiones no GEI	√
2.6. Efluentes y residuos			
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su naturaleza y destino	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Gestión del agua	√
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Gestión de residuos	√
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	Apartado 6.3 Operación Segura	√
G4-OG5	Volumen y eliminación de agua	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Gestión del agua	√
G4-OG6	Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados	Apartado 6.1. Cambio Climático	√
G4-OG7	Cantidad de residuos de perforación (lodos y rípios de perforación- cuttings) y estrategias para su tratamiento	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Gestión de residuos	√
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II III y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	No material	No verificado
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de la biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Biodiversidad y servicios ecosistémicos	(7)
2.7. Productos y servicios			
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	√
G4-OG8	Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Eficiencia energética y cambio climático - Emisiones no GEI	√ (7)
G4-EN28	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría	No material	No verificado
2.8. Cumplimiento regulatorio			
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Sociedad - Cumplimiento regulatorio	√
2.9. Transporte			
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal	Los impactos ambientales relevantes asociados al transporte y distrucción de nuestros productos se responden en el apartado 6.1. Cambio Climático en los indicadores de Scope 3	√ (11)

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
2.10. General			
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales	Cuentas Anuales consolidadas 2017 - Nota 29 Información sobre medioambiente	√
2.11. Evaluación ambiental de los proveedores			
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño económico - Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde la Empresa desarrolla su actividad	√
2.12. Mecanismos de reclamación ambiental			
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y relación con las comunidades	√ (12)
2.13. Biocombustibles			
G4-OG14	Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño ambiental - Eficiencia energética y cambio climático	√ (7)
3. Desempeño Social			
3.1. Prácticas Laborales y Trabajo Digno			
3.1.1. Empleo			
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Prácticas laborales y trabajo digno	√
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Prácticas laborales y trabajo digno	√
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Prácticas laborales y trabajo digno	√
3.1.2. Relaciones empresa/trabajadores			
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Repsol respeta el plazo de preaviso establecido en la legislación de los países en los que opera, así como aquellos previstos en los convenios colectivos o políticas en su caso.	√
3.1.3. Salud y seguridad en el trabajo			
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Salud	√
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género	Apartado 6.3. Operación Segura Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Salud	√
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Salud	√
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Salud	√
3.1.4. Capacitación y educación			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y categoría laboral	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Capacitación y desarrollo	√
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Capacitación y desarrollo	√
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Evaluaciones de desempeño	√
3.1.5. Diversidad e igualdad de oportunidades			
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de los trabajadores por categoría profesional y género, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Apartado 2.4. Gobierno Corporativo Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Diversidad e igualdad de oportunidades	√

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
3.1.6. Igualdad de retribución entre mujeres y hombres			
G4-LA13	Relación entre el salario base y remuneración de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Diversidad e igualdad de oportunidades	√ (13)
3.1.7. Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores			
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad	√
3.1.8. Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	√ (12)
3.2. Derechos humanos			
3.2.1. Prácticas de inversión y abastecimiento			
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Derechos humanos	√
3.2.2. No discriminación			
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Derechos humanos	√ (14)
3.2.3. Libertad de asociación y negociación colectiva			
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
3.2.4. Trabajo infantil			
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
3.2.5. Trabajo forzoso			
G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado	Apartado 6.8. Cadena de suministro	√
3.2.6. Medidas de seguridad			
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	√
3.2.7. Derechos de la población indígena			
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	√
G4-OG9	Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos cubiertos por estrategias específicas de participación	Apartado 2.2. Repsol en el mundo Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Derechos humanos	√
3.2.8. Evaluación			
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	√

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
3.2.9. Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos			
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos	Apartado 2.2. Repsol en el mundo - Cadena de suministro	✓
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad	✓
3.2.10. Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos			
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	✓
3.3. Sociedad			
3.3.1. Comunidades locales			
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	✓
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Sociedad - Impactos en las comunidades locales	✓
G4-OG10	Número y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas	Apartado 5.1. Upstream	✓
G4-OG11	Emplazamientos desmantelados y en vías de desmantelamiento	Apartado 5.1. Upstream Apartado 5.2. Downstream	✓
3.3.2. Lucha contra la corrupción			
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Apartado 6.7. Ética y cumplimiento	✓
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Apartado 6.7. Ética y cumplimiento Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Sociedad - Lucha contra la corrupción	✓
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Apartado 6.7. Ética y cumplimiento	✓ (15)
3.3.3. Política pública			
G4-SO6	Valor de las contribuciones públicas, por país y destinatario	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II. CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Sociedad - Participación responsable en política pública	✓ (15)
3.3.4. Prácticas de competencia desleal			
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Desempeño social - Sociedad - Cumplimiento regulatorio	✓
3.3.5. Cumplimiento normativo			
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	La información relativa a contingencias legales y fiscales se encuentra en la Nota 16 y 23 de las Cuentas Anuales consolidadas 2017	✓
3.3.6. Evaluación de la repercusión social de los proveedores			
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	Apartado 6.8. Cadena de suministro	✓
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptada	Anexo III: Indicadores GRI - PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS - Contribución al desarrollo económico allí donde la Empresa realiza su actividad	✓
3.3.7. Mecanismos de reclamación por impacto social			
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	✓
3.3.8. Reubicaciones involuntarias			
G4-OG12	Casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la organización	Apartado 6.2.2. Respeto a los Derechos Humanos y Relación con las Comunidades	✓

GRI	Referencia en el informe RC	Referencia en Informes o web	Verificación
3.3.9. Integridad de activos y seguridad de procesos			
G4-OG13	Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad	Apartado 6.3. Operación Segura	✓
3.4. Responsabilidad de producto			
3.4.1. Salud y seguridad del cliente			
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	No material	No verificado
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No material	No verificado
3.4.2. Etiquetado de productos y servicios			
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	No material	No verificado
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No material	No verificado
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	No material	No verificado
3.4.3. Comunicaciones de mercadotecnia			
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	No material	No verificado
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No material	No verificado
3.4.4. Privacidad de los clientes			
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentales sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	No material	No verificado
3.4.5. Cumplimiento normativo			
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios	No material	No verificado

✓ Contenido revisado según el alcance de la información descrito en el Informe de Revisión Independiente de Deloitte.

- (1) Solo se informa de personal propio.
- (2) La información sobre la cadena de suministro se refiere exclusivamente a las compras con importe significativo realizadas desde el departamento de compras y contrataciones corporativo, y excluyendo las compras de crudo, gas y materiales.
- (3) El informe referenciado sobre pagos a Administraciones Públicas por país no ha sido objeto de verificación, habiéndose analizado únicamente la razonabilidad global de la evolución de los pagos. En la información de tributos efectivamente pagados se incluyen los pagos por liquidez de impuestos y tributos, no incluyéndose las devoluciones efectivas de impuestos ni los recargos y sanciones.
- (4) Se desglosa el principal material que es el crudo procesado.
- (5) Se ha verificado la razonabilidad global de los datos. Los datos están sujetos a modificación una vez se lleven a cabo las auditorías de las emisiones de cada centro y activo bajo la Norma ISO 14064.
- (6) Se informa de potencia instalada.
- (7) Se informa cualitativamente.
- (8) Solo se informa de la captación de agua desglosada por fuente.
- (9) No se informa del valor para la biodiversidad.
- (10) No se informa de la naturaleza de los impactos.
- (11) En las emisiones de alcance 3 no se incluyen las categorías de Transporte de *Upstream* en EyP así como las categorías de inversiones en activos fijos y participadas.
- (12) No se desglosa por naturaleza.
- (13) No se informa de la remuneración por categoría y género.
- (14) Se informa de los incidentes de discriminación de personal propio.
- (15) Se reportan las sanciones o amonestaciones derivadas de los incumplimientos del Código Ético.
- (16) Se reportan las sanciones o amonestaciones derivadas de los incumplimientos del Código Ético.

Informe de Revisión Independiente de la información de sostenibilidad incluida en el Informe de Gestión Consolidado de 2017 de Repsol S.A y sociedades dependientes.

A los accionistas de Repsol S.A:

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión, con el alcance de seguridad limitada, de la información de sostenibilidad incluida en el Informe de Gestión consolidado de 2017 (en adelante IG) de Repsol S.A y sociedades dependientes (en adelante Grupo Repsol), cuyo alcance se define en el apartado "Acerca de este Informe" del IG. Nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La fiabilidad y la adecuación de los contenidos del IG a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* versión 4 (en adelante, GRI G4), así como los contenidos del suplemento sectorial del sector *Oil&Gas* propuestos en dicha guía.
- La información proporcionada en el IG relativa a la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta establecidos en la norma *AA1000 Accountability Principles Standard* de AccountAbility (AA1000APS).

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma ISAE 3000 *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el *International Auditing and Assurance Standard Board* (IAASB) de la *International Federation of Accountants* (IFAC) para la emisión de informes de seguridad limitada y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Asimismo, hemos aplicado la *AccountAbility 1000 Assurance Standard* (AA1000AS), emitida por *AccountAbility*, para proporcionar una seguridad moderada sobre la aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 APS y sobre los indicadores relevantes de la información de sostenibilidad (revisión moderada de tipo 2).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas áreas corporativas y unidades de negocio del Grupo Repsol, en la revisión de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IG y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Repsol para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión de sostenibilidad aplicados.
- Revisión de las actas de las reuniones del ejercicio 2017 de la Comisión de Sostenibilidad.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de los grupos de interés a lo largo del ejercicio, y de los procesos de participación de los mismos, a través del análisis de la información interna y de los informes de terceros disponibles.
- Análisis de la cobertura, relevancia e integridad de la información de sostenibilidad incluida en el IG en función del entendimiento del Grupo Repsol de los requerimientos de los grupos de interés sobre los aspectos materiales identificados por la organización y descritos en el "Anexo III. Indicadores GRI" del IG en la sección "Materialidad y Grupos de interés".
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados y comprobación de la existencia y alcance de políticas, sistemas y procedimientos de los ámbitos de sostenibilidad.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IG a los recomendados en GRI G4, en opción exhaustiva, y comprobación de que los contenidos presentados se corresponden con los recomendados con dicho estándar.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión específicas, en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los contenidos GRI G4 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo Repsol.

Responsabilidades de los Administradores del Grupo Repsol y de Deloitte

- La formulación del Informe de Gestión, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Repsol S.A. La Dirección de Repsol S.A. es responsable de definir, aplicar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestro informe de revisión es un informe de revisión independiente de seguridad limitada basado en el trabajo realizado.
- El alcance de este trabajo es substancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad obtenida también es menor, por lo que el presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en función de Grupo Repsol de acuerdo con los términos de nuestro Contrato de Encargo.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia aplicables por el Consejo de Censores Jurados de Cuentas de España (CCJ) y el *International Board of Accountants* (IBCA) basada en sus principios de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.
- Deloitte tampoco se ajusta con el *International Standard on Quality Control (ISQC)* ni sistema global de control de calidad que incluye políticas, procedimientos, documentación, en relación con el cumplimiento de requisitos éticos, normas profesionales y regulatorias aplicables.
- El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información de sostenibilidad y, específicamente, en información de desempeño económico, social, medioambiental y en procesos de diálogo y participación de grupos de interés.

Conclusiones

En el Índice GRI G4, en el "Anexo IV" del IG, se detallan los contenidos revisados, las limitaciones en el alcance de la revisión y se identifican aquellos contenidos que no cubren todos los aspectos requeridos por GRI G4. Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, salvo por los aspectos identificados en el Índice GRI G4, no se ha puesto de manifiesto ningún asunto que nos haga creer que:

- La información de sostenibilidad incluida en el IG no haya sido preparada, en todos los aspectos significativos, incluida la fiabilidad y la adecuación de la información revisada, de acuerdo con GRI G4.
- Grupo Repsol no haya aplicado los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta, tal y como se describe en el apartado de "Acerca de este informe", de acuerdo con la norma AA1000 APS:
 - Inclusividad: Grupo Repsol ha desarrollado un proceso de participación de los grupos de interés que permite su involucración en el desarrollo de un enfoque responsable de la gestión de la Sostenibilidad.
 - Relevancia: el proceso de determinación de la materialidad está dirigido a la identificación y entendimiento de los asuntos materiales o relevantes para Grupo Repsol y sus grupos de interés.
 - Capacidad de respuesta: Grupo Repsol responde con acciones y compromisos concretos a los aspectos materiales identificados.

Observaciones y Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a la dirección de Sostenibilidad de Grupo Repsol nuestras recomendaciones relativas a los aspectos de mejora en la gestión y la información de sostenibilidad y, específicamente, a la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta. A continuación, se resumen las observaciones y recomendaciones más significativas, las cuales no modifican las conclusiones expresadas en el presente informe.

Inclusividad y Relevancia

Tal y como se indica en la sección "Materialidad y Grupos de interés" del "Anexo III" del IG, Grupo Repsol dispone de un estudio de materialidad que se apoya en diversos análisis y consultas a los grupos de interés. Para mejorar la representatividad de los grupos de interés consultados y su inclusividad, sería recomendable adecuar la muestra de las consultas a los distintos negocios y ampliar a todos los países en los que Grupo Repsol tiene una presencia significativa y estable.

Capacidad de respuesta

En 2017 Grupo Repsol ha aprobado el Plan Global de Sostenibilidad a través del cual se fijan objetivos con horizonte 2020 en seis ejes principales en materia de sostenibilidad (ética y transparencia, cambio climático, personas, operación segura, medioambiente e innovación y tecnología). Para facilitar el seguimiento de su cumplimiento, Repsol debería seguir trabajando en articular el seguimiento de este Plan a través de los planes de sostenibilidad locales mediante un cuadro de mando unificado que incluya, no solo el grado de consecución de los objetivos marcados en cada área de actividad sino también su impacto.

En el último año, Repsol ha hecho un ejercicio para alinear la información sobre cambio climático con las recomendaciones de *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). Asimismo, está trabajando en el análisis de escenarios climáticos compatibles con el escenario de "desarrollo sostenible" de la Agencia Internacional de la Energía. La aplicación de métricas que permita seguir la adecuación de los negocios a la estrategia en materia de cambio climático, no solo desde un punto de vista de eficiencia energética, permitirá enfocar las inversiones en aquellas tecnologías y soluciones que permitan una transición eficiente a modelos negocio de bajas emisiones.

DELOITTE, S.L.



Helena Redondo

27 de febrero de 2018



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-14