

# Los derechos humanos y Repsol

Edición 2021



# Tabla de contenidos »



“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

**Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**

## 01

### Entrada

|   |   |
|---|---|
| <a href="#">Mensaje del CEO</a>                     | 4 |
| <a href="#">Nuestro camino en derechos humanos</a>  | 6 |
| <a href="#">Nuestra visión de la sostenibilidad</a> | 7 |

## 02

### Nuestra forma de hacer

|  |    |
|--|----|
| <a href="#">Nuestros compromisos</a>                   | 12 |
| <a href="#">Debida diligencia</a>                      | 16 |
| <a href="#">Mecanismos de reclamación y reparación</a> | 22 |
| <a href="#">Cómo mejoramos: lecciones aprendidas</a>   | 26 |
| <a href="#">Gobernanza en derechos humanos</a>         | 28 |
| <a href="#">Nuestras alianzas</a>                      | 30 |
| <a href="#">Transformación digital</a>                 | 36 |

## 03

### Nuestros empleados

|   |    |
|---|----|
| <a href="#">Trabajo digno</a>                                       | 42 |
| <a href="#">Retribución</a>   | 45 |
| <a href="#">Seguridad</a>   | 47 |
| <a href="#">Salud y bienestar</a>                                   | 48 |
| <a href="#">Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación</a> | 50 |
| <a href="#">Libertad sindical y negociación colectiva</a>           | 56 |
| <a href="#">Ética y conducta</a>                                    | 58 |
| <a href="#">Formación</a>   | 60 |

## 04

### Nuestra cadena de valor

|   |    |
|---|----|
| <a href="#">Proveedores y contratistas</a>          | 65 |
| <a href="#">Nuestros socios</a>                     | 68 |
| <a href="#">Principios Voluntarios de Seguridad</a> | 72 |

## 05

### Nuestras comunidades

|   |    |
|---|----|
| <a href="#">Diálogo permanente</a>                  | 77 |
| <a href="#">Uso de tierras y recursos naturales</a> | 78 |
| <a href="#">Comunidades indígenas</a>               | 80 |
| <a href="#">Proyectos con grupos vulnerables</a>    | 84 |
| <a href="#">Valor compartido en Repsol</a>          | 86 |

## 06

### Cierre

|   |     |
|---|-----|
| <a href="#">El reto de una transición justa</a> | 100 |
|---|-----|



**Repsol dispone de una política de derechos humanos desde 2008**

“En Repsol, estamos convencidos del papel de las empresas como agentes de cambio en el respeto a los derechos humanos. Ya desde 2002, nos adherimos a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, desde 2003, tenemos una normativa relativa a los derechos humanos.

Desde entonces hemos ido avanzando. En 2008, firmamos nuestra primera política de derechos humanos y, en 2011, acogimos la publicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas como nuestra hoja de ruta, con el convencimiento de que esta forma de trabajar nos ayuda a ser una compañía cada vez más sostenible.

Respetamos los derechos humanos de todas las personas involucradas en nuestra actividad, empezando por quienes trabajamos en la compañía, cuidando las condiciones laborales en todos los países donde operamos. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos bien integrados en la cultura de Repsol, destacando la importancia que la compañía otorga a la calidad del diálogo social dentro

**Josu Jon Imaz**  
Consejero Delegado CEO

**Mensaje del CEO »**

del grupo. Repsol entiende que la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar son también importantes para el bienestar de nuestra fuerza laboral.

Ampliamos nuestro compromiso a nuestros contratistas y les apoyamos para que alcancen un mejor desempeño en esta materia. Y no menos importante, con relación a nuestras comunidades vecinas gestionamos los riesgos e impactos con la debida diligencia desde el inicio de nuestros proyectos y actividades, y establecemos relaciones constructivas y de confianza con todos ellos.

Basamos nuestro trabajo en un diálogo continuo, transparente y constructivo, desde la alta dirección hasta los equipos que trabajan en campo. Dialogamos con todos los grupos de interés, accionistas, inversores, autoridades, asociaciones y vecinos, y ponemos especial cuidado cuando se trata de la relación con comunidades indígenas.

Como compañía energética, tenemos un compromiso adicional al de empresas de otros sectores. Contribuimos al desarrollo sostenible satisfaciendo la demanda de energía imprescindible para cubrir las necesidades básicas de las personas, de forma segura, asequible y sostenible.

Queremos liderar la transición energética en línea con los objetivos del Acuerdo de París y con la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Fuimos la primera empresa de nuestro sector

en establecer el objetivo de ser cero emisiones netas en 2050. Hemos alineado nuestra estrategia con este compromiso, fijando también ambiciosos objetivos intermedios de descarbonización durante esta década. Seguiremos avanzando en la transición energética de manera sostenible, justa y rentable, con la clara vocación de aportar valor a la sociedad.

Estamos orgullosos de estar año tras año entre las compañías mejor valoradas por *Corporate Human Rights Benchmark*. Y también del aumento de la presencia de inversores ESG\* en nuestro accionariado institucional, donde ya representan el 36%. Este contraste y reconocimiento de terceros nos ayudan a medir y valorar la eficacia de nuestros esfuerzos en materia social y de derechos humanos. Nos ayuda a mejorar, avanzar y abordar con responsabilidad los nuevos retos que tenemos en esta materia porque es parte de nuestra misión como compañía energética comprometida con un mundo sostenible.

En la actualidad, la pandemia ha acentuado las desigualdades en el mundo y las empresas tenemos que seguir dando ejemplo de nuestro firme compromiso con el respeto a los derechos humanos. Me siento orgulloso de que nuestra compañía haya sido capaz de garantizar el suministro de productos y servicios energéticos básicos al conjunto de la sociedad también durante la pandemia. Y de que lo hayamos hecho priorizando la

salud de nuestros empleados y sus entornos familiares, así como de las comunidades de aquellos lugares en los que operamos.

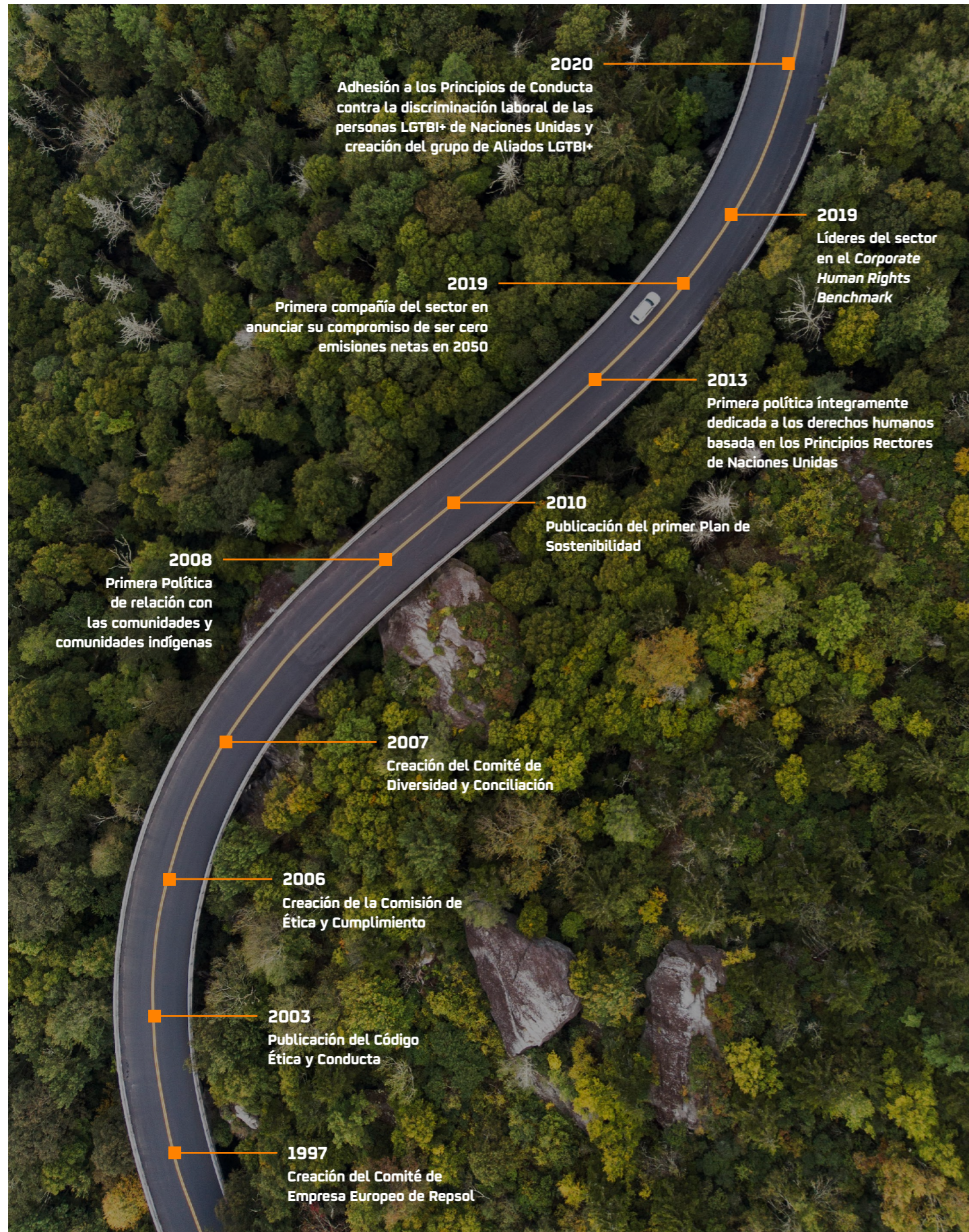
Coincidiendo con el décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, hemos querido publicar este informe que tienes en tus manos, en el que mostramos el camino recorrido en estos años como garantes de los derechos humanos en nuestras operaciones y como agente de cambio para el conjunto de la sociedad.

Espero que sea de tu interés”.



\* ESG: Environment, Social and Governance. Inversores socialmente responsables enfocados en aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

## » Nuestro camino en derechos humanos



## » Nuestra visión de la sostenibilidad



### Nuestra misión: nuestra razón de ser

Proveer energía a la sociedad de manera eficiente y sostenible



### Nuestra visión: hacia dónde nos dirigimos

Ser una compañía energética global que, basada en la innovación, la eficiencia y el respeto, crea valor de manera sostenible para el progreso de la sociedad

La sostenibilidad es un concepto clave que se repite en nuestra visión y misión. Nuestras prácticas empresariales van encaminadas a crear valor a corto y largo plazo, maximizando los impactos positivos y minimizando los eventuales impactos negativos en la sociedad y en el medioambiente, a lo largo de toda nuestra cadena de valor, mediante un comportamiento ético y transparente.

Repsol asume el compromiso de impulsar las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y revisar periódicamente su desempeño. Además, asume el compromiso de conocer y analizar las expectativas de los distintos grupos de interés de la compañía, tales como accionistas y comunidad financiera, empleados, clientes, socios, proveedores, comunidades locales y sociedad en general.

Para ello, en Repsol establecemos pautas de actuación, conforme a nuestros valores, en asuntos como el respeto de los derechos humanos, la protección del medioambiente, la salud y la seguridad, la gestión de la energía, la lucha contra el cambio climático y el uso eficiente de los recursos. Además de la diversidad, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad fiscal, la prevención de conductas ilegales y la lucha contra la corrupción.





## Nuestra forma de hacer

Nuestros compromisos

Debida diligencia

Mecanismos de reclamación y  
reparación

Cómo mejoramos: lecciones  
aprendidas

Gobernanza en derechos humanos

Nuestras alianzas

Transformación digital



“Las nuevas generaciones y en general la sociedad actual son cada día más exigentes con las empresas y los gobiernos para que trabajen en lograr un futuro sostenible. Las empresas debemos incorporar estos valores asociados a la sostenibilidad en la cultura y la estrategia de la compañía como una parte esencial, que se vive y se aplica tanto en las pequeñas como en las grandes decisiones de cada empleado. Además, debemos incorporar los compromisos políticos, el despliegue en los procesos internos y una adecuada gobernanza.

En materia de derechos humanos, Repsol dispone de compromisos públicos desde el año 2003 y de un extenso marco normativo interno enfocado en la debida diligencia según los estándares internacionales, en especial, los Principios Rectores de Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. El diálogo proactivo y fluido con los diferentes *stakeholders* está en el corazón de la estrategia.

El papel de los órganos de gobierno de la compañía es clave en el despliegue de esta estrategia. La Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Control tienen, entre sus funciones, conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices del grupo en el ámbito de la sostenibilidad y los derechos humanos, así como revisar y evaluar los controles sobre los sistemas de gestión y el proceso de elaboración de la información no financiera. La existencia y el buen funcionamiento de estos órganos permiten a la compañía afrontar los retos que la sociedad actual nos exige”.

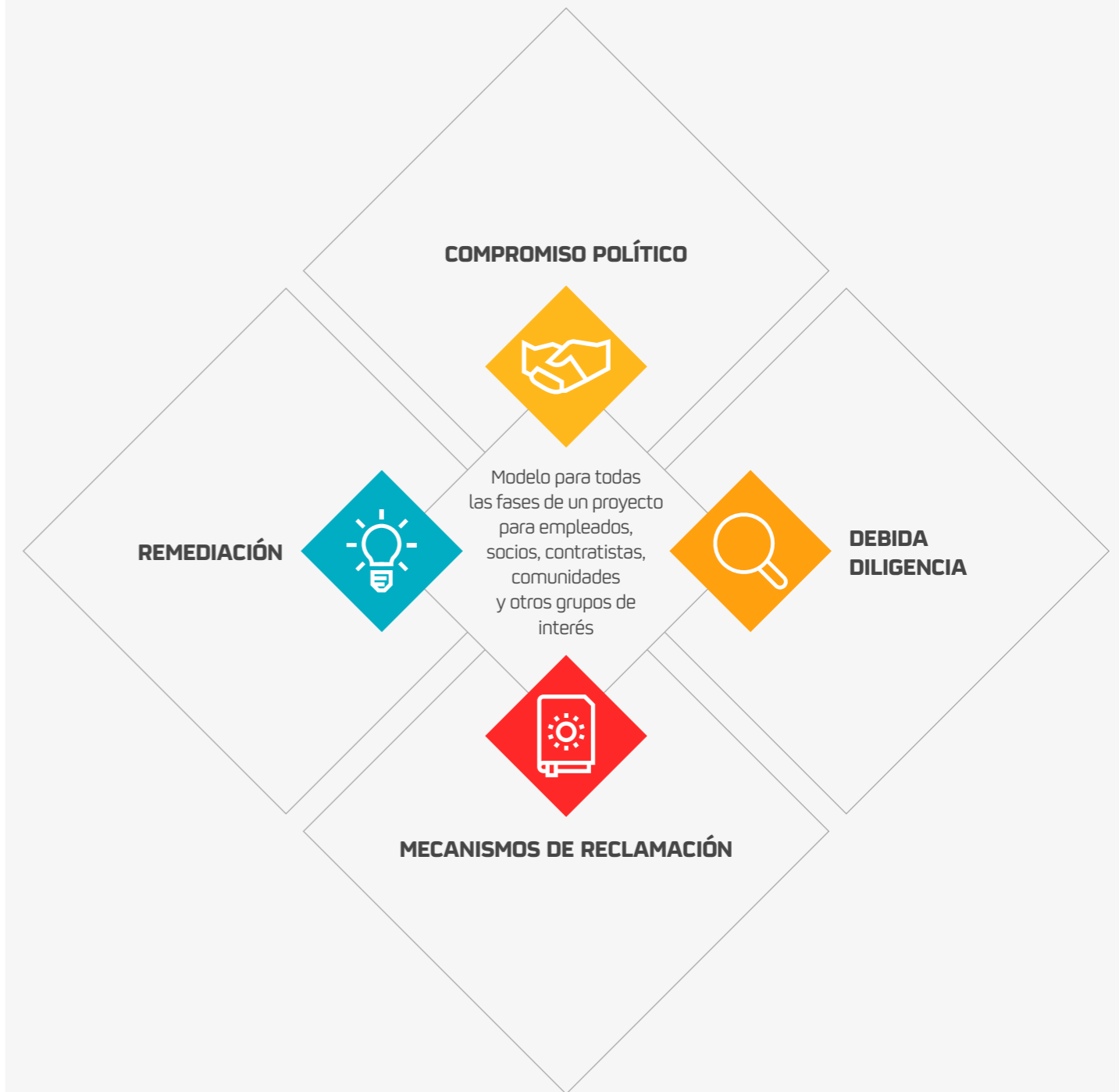
**Isabel Torremocha Ferrezuelo**

Consejera externa independiente y vocal de la Comisión de Sostenibilidad

El respeto a los derechos humanos es una prioridad para Repsol en todos los países donde opera, alineada con el cumplimiento de los estándares internacionales más exigentes y basada en dos pilares fundamentales:

- El compromiso mantenido al más alto nivel de la compañía.
- Un desempeño excelente en el día a día de las operaciones.

Para conseguir este desempeño, Repsol utiliza la **debida diligencia en derechos humanos** como el modelo idóneo de gestión de los procesos internos con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar los impactos de las actividades de la compañía. Adicionalmente, los mecanismos de reclamación permiten detectar y reparar las posibles vulneraciones de los derechos humanos y retroalimentar nuestros procesos de debida diligencia.



## » Nuestros compromisos

Las actuaciones de todas y cada una de las personas que forman parte de Repsol construyen el presente y el futuro de nuestra compañía. Por esta razón, contamos con un Código de Ética y Conducta y con una serie de políticas que definen nuestro compromiso con los derechos humanos y nos marcan el camino a seguir en todas nuestras actividades.

### Código de Ética y Conducta »

Aprobado por el Consejo de Administración, nuestro [Código de Ética y Conducta](#) regula nuestro modelo de comportamiento en todas nuestras actividades y operaciones. Nuestros cuadros directivos aplican el código de forma muy relevante, lo tienen en cuenta en todas sus decisiones y lideran con su ejemplo a quienes formamos parte de la compañía.

El código persigue que todas nuestras actuaciones se lleven a cabo de manera responsable e íntegra en toda nuestra cadena de

valor y refleja nuestro compromiso con los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la protección del medioambiente y la transparencia en la información.

Los socios comerciales, nuestros contratistas, proveedores y otras empresas colaboradoras son una extensión de Repsol y deben actuar de forma acorde con el código de la compañía. Por ello, disponemos también de un Código de Ética y Conducta específico para proveedores. Asimismo, la compañía fomenta que estos socios comerciales desarrollen y apliquen programas éticos que sean coherentes con los estándares de Repsol.

Principales requerimientos de nuestro Código:

- **Libertad de asociación** y el **derecho a la negociación colectiva**
- **Eliminación del trabajo infantil**
- **Eliminación del trabajo forzoso**
- **Respetar los derechos humanos** y establecer relaciones sólidas y duraderas con las comunidades locales donde la compañía se encuentre presente
- **Luchar contra el soborno y la corrupción**

### Política de derechos humanos y relación con las comunidades »

Velamos por los derechos humanos siguiendo el marco de referencia internacional:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los ocho convenios fundamentales que la desarrollan: libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y de negociación colectiva, trabajo forzoso, abolición del trabajo forzoso, edad mínima, peores formas de trabajo infantil, igualdad de remuneración y discriminación (empleo y ocupación)
- El Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Las Normas de Desempeño de la International Finance Corporation (IFC) sobre Sostenibilidad Ambiental y Social
- Los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos



Los compromisos de nuestra política:

#### DEBIDA DILIGENCIA

Procedemos con debida diligencia en materia de derechos humanos en todas nuestras actividades y a la hora de establecer cualquier relación comercial.

#### MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Para que las personas potencialmente afectadas y tenedoras de los derechos (empleados, proveedores y contratistas, comunidades o cualquier tercero) puedan acceder y poner en nuestro conocimiento cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos.

#### RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Establecemos relaciones sólidas, basadas en el respeto y un diálogo honesto, proactivo y transparente que busque el beneficio compartido y contribuya desarrollo local socioeconómico y ambiental.

- Para ello, evaluamos y comprendemos el entorno socioeconómico donde operamos e identificamos todos los grupos dentro de las comunidades de nuestra área de influencia, especialmente los grupos vulnerables.
- En el caso especial de las comunidades indígenas, reconocemos y respetamos sus derechos especiales de acuerdo con la legislación vigente y con el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), esté incorporado o no a la legislación del país donde residen.

#### VALOR COMPARTIDO

Identificamos las oportunidades para optimizar los impactos positivos de nuestra actividad y promover el desarrollo sostenible de las comunidades de las áreas de influencia de nuestros proyectos y activos.

Los [compromisos de nuestra política](#) abarcan todo el ciclo de vida de las operaciones de la compañía y promueven el cumplimiento de los estándares internacionales más exigentes entre empleados, contratistas, proveedores y socios.





**Caso de éxito**

**Comunicación a nuestros contratistas en Bolivia**

Nuestra Política de derechos humanos y relación con las comunidades se actualizó en 2019. Para asegurar su adecuada difusión en la unidad de negocio de Bolivia, se realizó una campaña de sensibilización para nuestros empleados y contratistas, comunidades cercanas a nuestras operaciones, socios e instituciones de la sociedad civil.

Esta política forma parte de los contenidos de formación para el ingreso a campo en los activos operados por Repsol, pero esta actualización se aprovechó para profundizar en su conocimiento y aplicación con el objeto de continuar integrando los compromisos en nuestro día a día y el de nuestros contratistas. Adicionalmente, se reforzó el conocimiento de nuestro mecanismo de reclamación a nivel operacional, implantado en 2011, que garantiza que las reclamaciones, quejas y no conformidades sean tratados apropiadamente.

Además de acciones de comunicación mediante trípticos y cartelería, se realizaron 32 sesiones de formación donde se capacitaron a 703 personas, incluyendo el 100% de empleados, nuestros contratistas y las comunidades cercanas a nuestras operaciones de Caipipendi y Mamoré.



**Otras políticas que velan por los derechos humanos »**

Además de nuestro compromiso explícito con los derechos humanos, hay otras políticas que nos ayudan a generar un entorno de respeto:

**Política de gestión de riesgos**

Trabajamos para proporcionar más seguridad a accionistas, clientes, empleados y demás partes interesadas, a través de la anticipación, gestión y control de los riesgos a los que estamos expuestos.

**Política de protección de activos tangibles e intangibles**

Aseguramos la protección frente a agresiones y malas prácticas internas y externas de cualquier origen, físico o digital.

**Política de sostenibilidad**

Impulsamos las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y revisamos periódicamente su desempeño.

**Política de seguridad, salud y medioambiente**

Desarrollamos todas nuestras actividades considerando como valores esenciales la salud de las personas, la seguridad, y la protección del medioambiente.

**Política de gestión de personas**

Mantenemos un diálogo abierto con los representantes de nuestros empleados, en un clima de confianza y respeto, garantizamos la igualdad de oportunidades

como un elemento que nos distingue como una compañía integradora, diversa e inclusiva, y promovemos la prevención de riesgos ocupacionales, los hábitos de vida saludables y una adecuada conciliación entre la vida personal y profesional.

**Política de privacidad y protección de datos personales**

Garantizamos el derecho fundamental a que los datos de carácter personal de toda persona con la que nos relacionamos sean debidamente protegidos, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad.

**Política de relaciones mercantiles con terceros**

Nos comprometemos a que nuestras relaciones con socios, proveedores, contratistas y clientes estén basadas en la legalidad, los principios éticos y los valores que nos distinguen.

**Política anticorrupción**

Reiteramos nuestro compromiso con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción, desarrollando los principios recogidos en nuestro Código de ética y conducta y

extendiendo su cumplimiento no solo a todos nuestros empleados, sino también a nuestros socios comerciales.

**Política de comunicación**

Desarrollamos actuaciones de comunicación con honestidad, integridad, transparencia y responsabilidad, para brindar información veraz, clara y contrastable, manteniendo la coherencia entre los mensajes emitidos.

**Política de diversidad en la composición del consejo de administración y de selección de consejeros**

Formalizamos públicamente las directrices que guían el proceso de selección de candidatos a consejero y garantizamos que dentro del mismo exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, nacionalidades, edad y género.

Todas nuestras políticas están aprobadas por nuestro Comité Ejecutivo y reflejan el firme compromiso de la alta dirección con las distintas dimensiones de los derechos humanos.

Los compromisos de nuestras políticas se materializan en forma de normas y procedimientos de obligado cumplimiento y guías de apoyo a su implantación. La elaboración de nuestra normativa interna se realiza a iniciativa de las áreas expertas, pero se define de forma colaborativa con los negocios y las áreas transversales, quienes pueden sugerir modificaciones o nueva normativa en el seno de sus comités y relaciones del día a día con las áreas expertas.



## » Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia en derechos humanos se realiza en base a nuestra normativa de derechos humanos, debida diligencia de terceros, evaluación de riesgos ambientales, sociales y de salud, de personas y organización y compras y contrataciones, entre otras.

Estas normativas son de obligado cumplimiento a nivel global dentro de la compañía y, en nuestros acuerdos comerciales con nuestros socios, incluimos cláusulas específicas que garanticen la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos.

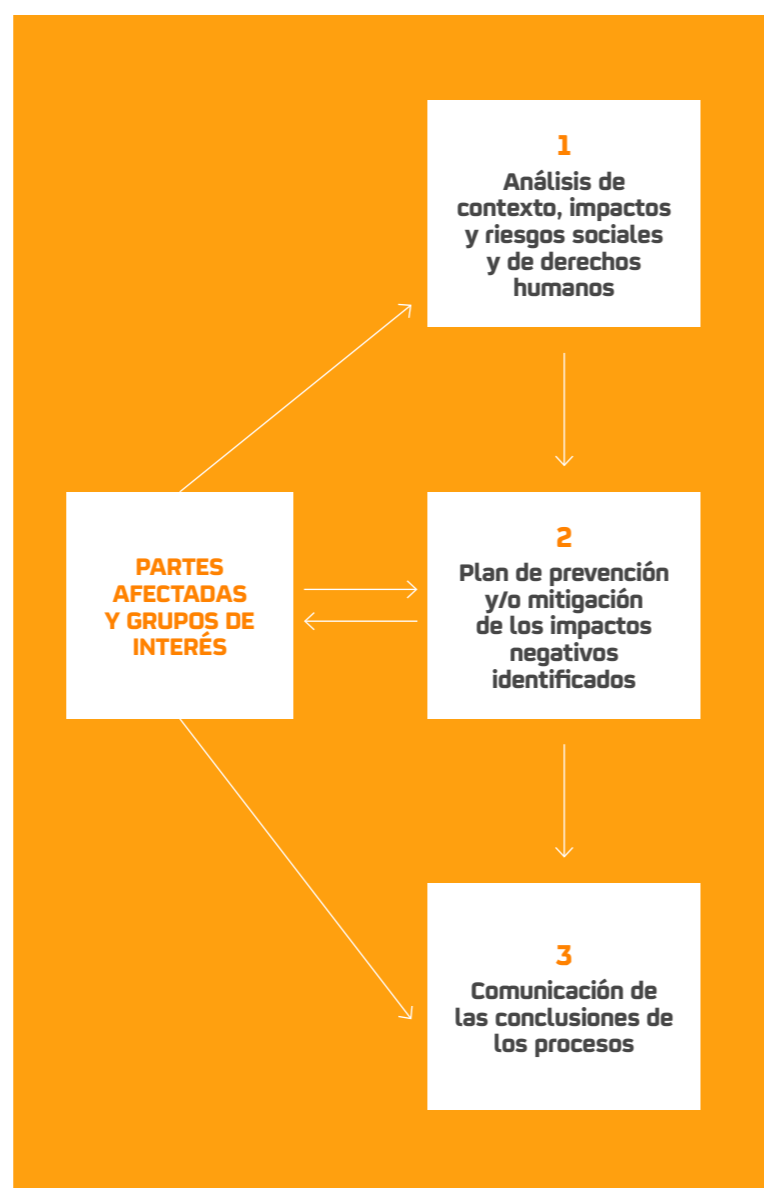


### Gestión de riesgos e impactos »

La naturaleza de nuestras actividades determina los posibles riesgos e impactos positivos y negativos en los derechos humanos de la compañía en los entornos donde operamos. Entre nuestras actividades vigilamos especialmente aquellas derivadas de:

- La propia ejecución de los proyectos industriales
- Nuestras relaciones comerciales (socios, proveedores, contratistas y clientes)
- Nuestras relaciones con las distintas comunidades
- Nuestras relaciones con las fuerzas de seguridad, públicas o privadas

Nuestro objetivo es minimizar los riesgos e impactos negativos y maximizar los impactos positivos de nuestra actividad. Para ello, analizamos detenidamente el contexto de cada proyecto y evaluamos nuestros impactos, diseñamos planes de mitigación y buscamos oportunidades sociales. De esta manera, mejoramos nuestro entorno y contribuimos a un desarrollo sostenible mientras mantenemos la licencia social para operar.



### 1. Análisis del contexto y evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos

#### Analizamos meticulosamente el contexto particular de cada una de nuestras actividades

Antes de cualquier operación, realizamos un estudio de línea de base social que nos ayuda a conocer y examinar el contexto y las particularidades sociales, económicas y culturales del lugar. En colaboración con las autoridades públicas locales y las organizaciones sociales, identificamos los grupos de interés para conocer sus expectativas, necesidades, preocupaciones y aspiraciones. Entre estos grupos se encuentran vecinos, autoridades y asociaciones locales, clientes y proveedores, además de todos aquellos titulares legítimos de derechos sobre los que podamos tener un impacto. Cada entorno donde operamos es diferente. Debemos conocerlo en detalle para poder anticiparnos e implementar medidas de reducción de impactos. De este modo, evitamos eventuales incumplimientos de nuestra política y normativa en derechos humanos.

#### Identificamos y evaluamos los impactos asociados a nuestras actividades

Desde 2011, contamos con una norma interna de evaluación de impactos ambientales, sociales y de salud, de aplicación mundial, que incorpora la evaluación de los derechos humanos en consonancia con los más altos estándares internacionales. Llevamos a cabo un estudio de impacto social para cada proyecto vinculado a un análisis meticuloso del contexto social. Los estudios de impactos los realizamos involucrando a las partes afectadas y grupos de interés, con

los que se establece un diálogo transparente y permanente.

Estos estudios aseguran que todos los potenciales impactos sean identificados tan pronto como sea posible en el ciclo de vida del proyecto, y que se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos. Consideramos tanto los impactos propios como los que puedan derivar de nuestras relaciones comerciales, incluidos nuestros socios en las operaciones.

Si el análisis del contexto social revela la existencia de comunidades o elementos especialmente sensibles o vulnerables, el análisis se completa con un estudio adicional específico de impacto en derechos humanos, siguiendo una metodología propia.

Esto es así en el caso particular de activos con presencia de comunidades indígenas en su entorno, cuyos derechos especiales reconocidos en los convenios internacionales nos comprometemos a respetar. La aplicación de los estándares más exigentes se extiende a cualquier lugar donde operamos, independientemente de que el reconocimiento de este tipo de comunidades esté recogido, o no, en la legislación de los países anfitriones. Contamos para ello con el concurso de entidades expertas en derechos humanos y una metodología multiagente, en la que participan las comunidades afectadas y grupos de interés, la administración y otras entidades independientes, según los casos.

#### Desarrollamos una metodología de evaluación de impacto en derechos humanos

En 2014, desarrollamos una guía interna de apoyo a las unidades que evalúan el impacto en derechos humanos. Hasta la fecha se han llevado a cabo estudios específicos en lugares como La Guajira colombiana, donde los resultados del estudio condicionaron la decisión de la compañía de no intervenir en uno de los bloques de la concesión.

#### Fases de la metodología:

##### Metodología de evaluación de impactos en derechos humanos

- Análisis** preliminar del contexto y del proyecto
- Definición** del ámbito de estudio y de la línea de base social
- Identificación** de impactos potenciales en los derechos humanos
- Evaluación** de impactos: aplicación de criterios de valoración y priorización
- Mitigación** de impactos: acciones para atenuar los negativos y reforzar los positivos
- Monitorización** de impactos: indicadores de alerta temprana y evidencias de debida diligencia en derechos humanos
- Comunicación** de resultados: de los procesos de evaluación de impactos



##### Seguimiento de acciones de mitigación y monitorización



**Caso de éxito**

**No-go tras una evaluación de impactos en derechos humanos en La Guajira**

La evaluación de impactos en derechos humanos es la piedra angular de la debida diligencia. Este ejemplo de La Guajira, Colombia, es una evidencia de nuestro compromiso con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en particular con el deber de “respetar” que Naciones Unidas exige a las empresas en estos Principios Rectores.

En concordancia con lo establecido en nuestra Política de derechos humanos, realizamos estudios de impacto en derechos humanos previos al inicio de las actividades de exploración del sector occidental del bloque *offshore* RC 12, ubicado en la zona costera de la península de La Guajira, habitada por miembros de la comunidad étnica wayuu.

La evaluación se realizó con un enfoque participativo y de respeto a las culturas autóctonas. La metodología fue presentada previamente a las autoridades tradicionales y las entrevistas se realizaron asegurando la diversidad, con el objetivo de garantizar la participación activa de todos los miembros de la comunidad y buscando el consentimiento. Este proceso permitió ratificar que la transparencia y accesibilidad de información veraz es clave para mantener una relación

de confianza con nuestras comunidades.

Estos estudios previos nos permitieron identificar y evaluar los potenciales impactos de nuestras actividades de *sísmica 3D offshore* en el disfrute de los derechos de estas comunidades étnicas, e integrar las conclusiones de estas evaluaciones en los procesos de toma de decisión internos, para tomar las medidas oportunas con el objetivo de prevenir y mitigar potenciales impactos que pudiesen ser generados por el desarrollo de nuestras actividades.

Los estudios fueron desarrollados por un equipo interdisciplinar constituido por un grupo independiente de expertos en derechos humanos y miembros cualificados de la comunidad wayuu. Los resultados fueron compartidos con las comunidades en reuniones multitudinarias en el idioma local (wayuunaiki) para garantizar a todos el acceso a una información veraz.

Se identificaron aspectos relacionados con la territorialidad, pérdida de identidad propia de los jóvenes, derechos laborales, económicos, de la mujer y medioambientales como puntos a tener en cuenta durante el desarrollo del proyecto. Sin

embargo, el impacto más relevante fue la protección de los espacios sagrados (Jepira) generando un impacto cultural sin posible medida de mitigación, lo que fue puesto en conocimiento de la alta dirección de la compañía, cuya decisión fue no continuar las operaciones en este bloque, siendo consecuentes con nuestra Política de reconocimiento y respeto de la diversidad cultural de las comunidades.

**Este caso ha sido presentado en 2019 en el Parlamento Europeo en Bruselas, en el evento privado Empresas y Debida Diligencia en América Latina.**

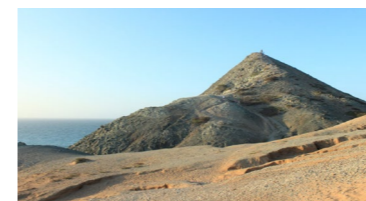


**Significado del Jepira para los wayuu**

El Jepira representa el lugar donde los espíritus de los muertos wayuu van a iniciar su viaje a lo desconocido.

En la concepción mítica wayuu, Jepira es una isla que se ubica en el mar y es el sitio donde el alma de un wayuu se vuelve a encontrar con sus antepasados y con el ganado que le perteneció en vida.

La zona del Jepira es un lugar sagrado, al cual se accede a través del cerro Pilón de Azúcar o Kama'ichi. En el imaginario wayuu está ubicado mar adentro, en el área de influencia directa del Proyecto RC 12 Occidental.



“Implementar los estándares internacionales en materia de derechos humanos, como la debida diligencia ante el ingreso de una compañía en un territorio, permite la construcción de confianza en zonas con presencia de comunidades vulnerables, donde las visiones del territorio pueden ser tan divergentes, permitiendo un punto de encuentro como el respeto de las diferencias. Conocer para respetar”.

**Patricia Lagos Salinas**

Gerente de relaciones con socios, institucionales y comunidades



“Repsol es una empresa que tuvo el valor de cumplir su deber moral, político y de conexión intercultural. Este tipo de vínculo, en el marco de los estudios de debida diligencia de derechos humanos, es una oportunidad para todas las empresas y los pueblos indígenas de cambiar el método de comunicación e interrelación e iniciar una nueva etapa de la vida para entendernos desde los distintos ámbitos económico, político, social y organizativo.

Una experiencia agradable porque es el entendimiento desde la permisividad de las dos partes y de no imponer las normas sobre otros. El diálogo nos permite entendernos mejor. Es mejor demorar horas y días dialogando, que imponer la ley por ambas partes”.



**Armando Valbuena Gouriya**

Asesor de la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC), catalogado como Sabio Indígena de la Humanidad, por parte de la Unesco en 2009

**Identificamos, valoramos y gestionamos los riesgos sobre derechos humanos**

Entendemos los riesgos en derechos humanos como aquellos impactos potenciales sobre los derechos humanos que podrían materializarse si concurren determinadas circunstancias.

Los análisis de riesgos sociales se realizan según la óptica de los derechos humanos y los requisitos de nuestra norma. Tanto riesgos como impactos reales o potenciales se identifican desde la fase de diseño de nuestros proyectos hasta su desmantelamiento, incluyendo la transferencia con motivo de operaciones de inversión que conlleven adquisición o intercambio de activos, concesión de terrenos o la titularidad para llevar a cabo una actividad, adquisición o toma de participaciones societarias, incluyendo fusiones, alianzas o *joint ventures*, desinversiones y, por supuesto, todas las intervenciones

asociadas a nuestros proyectos de desarrollo y operaciones en general.

Este análisis nutre el ejercicio anual de evaluación de riesgos de la compañía, comparándose con el resto de riesgos de distinta naturaleza e incluyéndose en nuestro sistema de gestión integrada de riesgos. Adicionalmente, a nivel operacional, la evaluación de riesgos forma parte de la gestión de los proyectos y actividades de los distintos negocios.

**La debida diligencia está en el desempeño de todas nuestras operaciones**

Aplicando nuestra política y normativa, evaluamos los impactos, reales o potenciales, de nuestra actividad directa y avanzamos en

la inclusión de aquellos vinculados a nuestra cadena de valor, pues nuestra valoración de desempeño no puede ser independiente de la relación con nuestros socios, proveedores, contratistas y clientes.

Es nuestro objetivo seguir avanzando en una metodología de detección y vigilancia de riesgos e impactos en todas las actividades. Nuestros procesos de gestión interna ya contemplan esta verificación para las actividades directamente gestionadas por Repsol y trabajamos para implementarla en nuestra cadena de suministro.

En todos nuestros activos, incluyendo aquellos ubicados en áreas en conflicto, existen planes de acción para prevenir, mitigar o remediar las violaciones de los derechos humanos. Estos planes derivan tanto de los análisis de riesgos e impactos como de nuestros mecanismos de reclamación.

**La transparencia, un pilar de nuestra debida diligencia**

**2. Plan de prevención y mitigación de impactos negativos**

**Diseñamos soluciones ante posibles impactos negativos, en general, y sobre los derechos humanos, en particular.**

En base a cada contexto y realidad locales buscamos las soluciones apropiadas para cada caso. Se elaboran planes específicos de prevención y mitigación de riesgos e impactos.

De esta manera, intervenimos y cooperamos activamente para reparar el daño causado por nuestra propia actividad o la de nuestros socios y contratistas, entre los que promovemos el conocimiento y cumplimiento de nuestros compromisos.

**3. Comunicación de la evolución y conclusión de los procesos**

Nos implicamos en un diálogo constante y proactivo con las partes interesadas. Los avances y resultados finales de la gestión de los impactos se comparten de forma transparente con la comunidad local mediante un diálogo constructivo y accesible a todos. De esta manera, se establece un seguimiento continuo a través del diálogo participativo con las comunidades e individuos afectados y grupos de interés.

Esta interacción se apoya en mecanismos de reclamación particularizados para cada contexto, constituyendo una entrada adicional e inestimable de información desde una perspectiva externa a la compañía.

Por último, nos alineamos con las últimas tendencias y marcos de reporte corporativo para hacer de la transparencia en la información que compartimos sobre nuestro

desempeño un pilar de nuestra debida diligencia.

En este sentido, seguimos mejorando la comunicación sobre los riesgos más relevantes, avanzando en aportar las evidencias de cómo actuamos para mitigarlos.



## » Mecanismos de reclamación y remediación

**Una de las prioridades para Repsol es atender de forma ágil y temprana las reclamaciones, preocupaciones e inquietudes, tanto de las comunidades del entorno de los proyectos y activos como de grupos de interés, trabajadores y cadena de valor**

En Repsol, generamos un entorno de confianza y de respeto de los derechos humanos entre nuestros empleados y nuestras comunidades. Este clima facilita que todos ellos, empleados, vecinos o defensores de derechos puedan manifestar cualquier queja o reclamación, sin temor a represalias ni tergiversación o bloqueo de ningún tipo.

Para generar este ambiente de confianza, desarrollamos e implantamos mecanismos de reclamación adaptados y accesibles. Nuestras operaciones cuentan con mecanismos para manejar las quejas de las comunidades locales, así como de empleados, proveedores, contratistas y otros grupos de interés. Es decir,

establecemos canales para que cualquier persona nos haga llegar inquietudes, quejas o reclamaciones relacionadas con los derechos humanos.

Promovemos que nuestros mecanismos de reclamación sean la vía preferente de resolución de conflictos sin necesidad de recurrir a procesos judiciales y partiendo de la premisa esencial del respeto a los derechos de nuestros grupos de interés. Para fomentar que nuestros contratistas y socios cumplan estrictamente con estos principios, incluimos cláusulas de derechos humanos en nuestros contratos y les apoyamos con actividades de sensibilización.



### Caso de éxito

#### Programa Buen Vecino de Estados Unidos

Ser buenos vecinos es una de nuestras prioridades y consideramos que la comunicación transparente es un valor fundamental en toda nuestra compañía. Nuestro Programa Buen Vecino, implantado en Estados Unidos, identifica nuestros compromisos en la gestión de impactos de nuestras actividades y nos ayuda a garantizar que todos trabajamos juntos hacia un objetivo común.

El centro de resolución de este programa ofrece un punto de contacto y una rápida resolución de preguntas, preocupaciones y quejas para los residentes de las áreas de operación de Estados Unidos.

Indicadores clave de rendimiento:

- Devolución de las llamadas en 24 horas
- Respuesta al 85% de las preguntas durante la llamada inicial
- Cierre de las tareas relacionadas en un plazo de 30 días

El centro ofrece soluciones rápidas a las preocupaciones de los propietarios de los derechos, de las tierras o miembros de la comunidad, según un protocolo de escalada de quejas para garantizar que las reclamaciones sean atendidas por la persona adecuada en el menor tiempo posible.

## ¿Cómo funcionan nuestros mecanismos de reclamación? »

Definimos los mecanismos de reclamación en colaboración con nuestros socios, comunidades vecinas y otros grupos de interés.

Nos comprometemos a verificar cualquier denuncia o queja recibida y a cooperar activamente para reparar el daño causado por nuestra actividad o la de nuestros contratistas o socios y así poder anticiparnos, dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades antes de que escalen y proporcionar una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

Desde que se reciben las reclamaciones hasta que se cierran, la gestión de las mismas puede llevar desde unas semanas a varios meses, dependiendo de su complejidad.



Las reclamaciones relevantes se gestionan a nivel local y se trasladan al equipo experto en relación con comunidades y derechos humanos de la Dirección de Sostenibilidad para, en caso necesario, escalar a miembros del Comité Ejecutivo para su conocimiento y eventual gestión.

Cualquier persona puede hacernos llegar sus reclamaciones, quejas o preocupaciones de las siguientes formas:

- En persona, directamente a través de los relacionadores comunitarios, u otro personal de Repsol, que transmite el caso a los relacionadores
- Mediante canales intermediarios
- Correo electrónico
- Teléfono

Todas las comunicaciones se tratan de manera confidencial y pueden ser realizadas anónimamente.

Diseñamos los mecanismos de reclamación conforme a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, que establecen cómo deben de ser los mecanismos de reclamación.

## Mecanismos de reclamación de carácter general »

Disponemos de varios canales de comunicación para atender cualquier solicitud de información, reclamación o preocupación por parte de nuestros empleados, contratistas, socios, proveedores y clientes. Los principales son:

El **Canal de Ética y Cumplimiento** es un canal confidencial que permite, tanto a los empleados como a cualquier tercero, formular consultas o comunicar posibles incumplimientos del [Código de Ética y Conducta](#) o del Modelo de Prevención de Delitos de manera anónima. Está gestionado por un proveedor externo independiente y disponible por teléfono y online 24 horas al día, todos los días de la semana. Cuando el canal recibe una comunicación sobre algún posible incumplimiento, se transmite a los órganos de la compañía encargados de gestionarla y de realizar las correspondientes investigaciones.

No se admite ningún tipo de represalia contra ninguna persona que, de buena fe, comunique un incumplimiento o plantee preguntas sobre el código, normativa interna o legislación, ni contra quien colabore en una investigación sobre una supuesta actuación irregular.

El **Servicio de Atención a Empleados (SAE)** es el principal canal de comunicación de los empleados. Su objetivo es dar respuesta a las necesidades de los empleados en su relación con la compañía, cumpliendo tanto en tiempo como en garantía de confidencialidad. El SAE acompaña

a todos los empleados en sus momentos claves en la vida como maternidad/paternidad, pase a jubilado definitivo, bajas por enfermedad, etc.

Nuestro **Centro de Relación con el Cliente (CRC)** unifica la gestión de los servicios de atención al cliente para los distintos negocios de Repsol. A través del servicio de un proveedor externo especializado, gestionamos las necesidades, sugerencias, quejas o reclamaciones recibidas por los distintos canales puestos a disposición de nuestros clientes: teléfono, correo electrónico, web corporativa y web específica de los negocios y redes sociales.

Estamos a disposición de nuestros clientes en un amplio horario comercial, que se convierte en un servicio 24x7 para nuestros servicios más críticos con vocación de acompañarles de forma integral y continuada. La atención es multilingüe, con las lenguas autonómicas oficiales de España e inglés y francés para cubrir el espectro de las necesidades actuales de los clientes, incluyendo la puesta a disposición, para las personas con dificultades auditivas, de un canal especial de interpretación por lengua de signos, que acompaña nuestros firmes principios de inclusión y responsabilidad social.

La gestión y el tratamiento de los datos es conforme a las garantías de confidencialidad marcadas por la normativa vigente, así como la resolución en tiempo y forma de las necesidades planteadas por los clientes.



“Llevo 4 años trabajando con las comunidades nativas en el

Lote 57 y, gracias al diálogo y la confianza que hemos establecido con los líderes, autoridades y población de las comunidades que forman parte del área de influencia de la operación, hemos logrado un entendimiento mutuo y valor compartido que nos beneficia a todos. Mantenemos la licencia social para operar y promovemos proyectos de desarrollo sostenible en las comunidades como Nuevo Mundo, Camisea, Shivankoreni, entre otras.

Trabajar estrechamente con las comunidades y otros actores sociales de manera transparente, respetando su cultura, tradiciones, recursos naturales, es la mejor manera en que generamos valor compartido, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que contribuimos. Como relacionador comunitario, tengo la responsabilidad moral y ética de trabajar alineado al cumplimiento de las políticas internas de Repsol y los Derechos Humanos”.

**José Luis Castillo Malca**  
Relacionador comunitario del Lote 57 Perú

## Mecanismos de reclamación operacionales »

Para anticiparnos y prevenir los impactos, implantamos mecanismos de reclamación operacionales en todos nuestros proyectos.

Nuestra política de derechos humanos y relación con las comunidades incluye específicamente un compromiso para establecer mecanismos de reclamación en el contexto local, que se adapten a la situación de cada operación, desde el inicio de sus actividades y tan pronto como sea posible en la planificación del proyecto para que las personas directamente afectadas por nuestras operaciones puedan notificar cualquier preocupación, solicitud de información o impacto en los derechos humanos.

Cada mecanismo de reclamación es único para su contexto y es accesible a todas las personas en las lenguas locales. Su diseño se realiza según el modelo de Naciones Unidas y se basa en la participación informada.

Además de contribuir al compromiso de Repsol de respetar los derechos humanos, los mecanismos de reclamación operacionales retroalimentan el proceso de debida diligencia, permitiendo anticiparnos y dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades y proporcionando una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

Nuestra ambición es que estos mecanismos contribuyan de forma relevante a la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Las dos principales funciones de estos mecanismos de reclamación operacionales son:

1. Contribuir a determinar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos y ofrecer un cauce para que las personas directamente afectadas por las operaciones expresen su preocupación, sin miedo a represalias, en el contexto de un entorno de comprensión y respeto de los derechos humanos. Las reclamaciones recibidas pueden provenir de nuestros propios mecanismos de reclamación o de cualquier otra vía judicial o extrajudicial.
2. Permitir que la compañía se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias de forma temprana y directa.

### Tipo de reclamaciones que recibimos en nuestras operaciones:

|  |
|--|
| Contratación local                                 |
| Uso de la tierra                                   |
| Participación, acuerdos e inversión social         |
| Daños a la propiedad                               |
| Conducta del personal de la empresa o contratistas |
| Otros  |

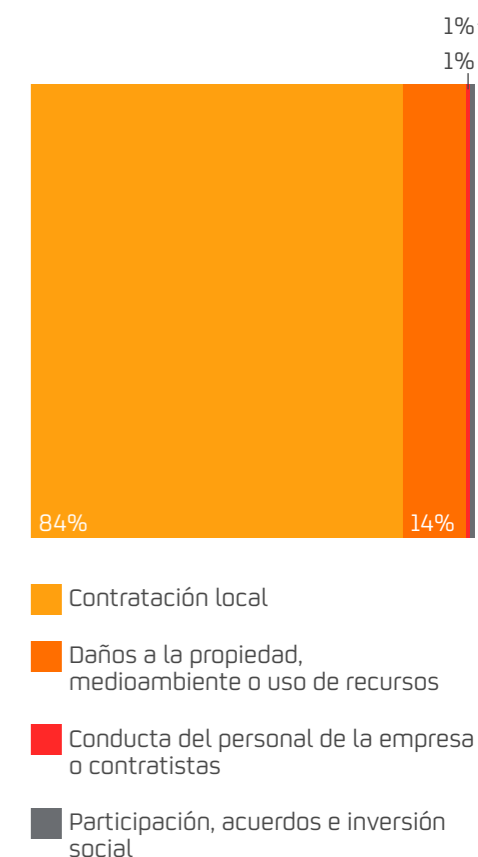
Nuestros relacionadores comunitarios son una pieza fundamental para recabar discrepancias de forma incipiente, pues construyen el diálogo y la confianza al acercarse proactivamente a las comunidades

en busca de su percepción de los impactos que la operación produce en el entorno.

En el caso de que las operaciones de la compañía o de socios o contratistas generen algún impacto social o medioambiental, se coopera activamente para su reparación.

Cada reclamación recibida por parte de las comunidades retroalimenta el proceso de debida diligencia, pues nos sirve de aprendizaje continuo y nutre el proceso de lecciones aprendidas. Adoptamos las medidas pertinentes para mejorar los mecanismos implementados y nuestra relación con nuestros vecinos. De esta forma, prevenimos agravios y daños en el futuro.

### Tipologías de reclamaciones recibidas en 2020:



## » Cómo mejoramos: lecciones aprendidas

La vigilancia del cumplimiento de las políticas y sus normas y procedimientos asociados es responsabilidad de la Dirección de centro o de la unidad de negocio, donde se analizan las no conformidades, reclamaciones y sugerencias para definir las acciones correctivas necesarias y trasladar, si procede, la experiencia a otras áreas para elaborar una lección aprendida.

Este tipo de mecanismos de mejora continua están formalizados en el marco de los sistemas de gestión de Salud, Seguridad y Medioambiente. Establecemos objetivos y metas de mejora, teniendo en cuenta los requerimientos de nuestros grupos de interés de forma sistemática, evaluamos el desempeño en estas tres áreas de forma continua, aplicando las correcciones necesarias para alcanzar los logros propuestos, definiendo procesos de verificación, auditoría y control para asegurarlos.

En concreto, en el área de Seguridad, la ambición que perseguimos es “cero accidentes” y ponemos foco en las instalaciones, los procesos y las personas para conseguir esa meta. La prevención, el análisis de los incidentes, la comunicación y las acciones de mejora y el proceso de lecciones aprendidas de compañía nos ayudan a controlar y gestionar los riesgos. Nuestra metodología de evaluación también analiza el grado de madurez de la cultura de seguridad en las distintas instalaciones o unidades de negocio. Con los resultados obtenidos durante estas evaluaciones, desarrollamos planes de mejora, cuyas acciones asociadas y

la evaluación de su eficacia contribuyen a la mejora continua.

Más allá de las áreas de Seguridad, Salud y Medioambiente, en el ámbito de los derechos humanos son las áreas expertas las que proponen medidas para realizar el seguimiento y proponer medidas correctoras, si procede.

En Repsol, elaboramos con periodicidad anual diversos planes de sostenibilidad por áreas y negocios que están basados en un sistema en forma de ciclo de mejora continua. Los beneficiarios principales son las personas y el medioambiente, y tienen un gran potencial transformador para la compañía. Nos permiten anticipar los cambios sociales que se suceden continuamente, y nos dan una oportunidad de adaptarnos a ellos ordenada y progresivamente.

Desde la función de *Compliance* de la compañía, se trabaja para reforzar la cultura global de cumplimiento y a mejorar la identificación y monitorización de los riesgos de ética y cumplimiento, en particular, en materia de anticorrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, prevención penal, sanciones y embargos internacionales, competencia, y protección de datos de carácter personal.

Dentro del área de Diversidad e Inclusión, la información sobre el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) se reporta mensualmente y se realizan encuestas entre los empleados periódicamente para conocer el clima laboral y su percepción sobre

las políticas que, en materia de personas, llevamos a cabo.

Respecto a los derechos laborales, es la propia negociación colectiva de la compañía con los sindicatos la que marca la monitorización y mejora continua del desempeño en relaciones laborales.

Las áreas expertas de la corporación consolidan y monitorizan los resultados de los indicadores relevantes con una periodicidad mínima anual. La evolución del desempeño se evalúa y compara con referencias externas con el objeto de tomar medidas necesarias para la mejora continua. Trabajamos con otras compañías y con entidades sectoriales para elaborar estándares de referencia y para analizar buenas prácticas y transferir lecciones aprendidas.



**Nuestro compromiso con la transparencia se plasma en el Informe de Gestión Integrado, referente de nuestra información pública anual que aúna información financiera y relativa a la sostenibilidad**



### Caso de éxito

#### Observatorio de la Calidad del Aire del Camp de Tarragona

El Observatorio de Calidad del Aire del Camp de Tarragona nació como una respuesta de Repsol y el Institut Cerdà a la preocupación detectada en el territorio sobre la calidad del aire por parte de los agentes sociales e institucionales.

Es una herramienta para medir, evaluar y publicar de forma continuada los datos de emisiones en el entorno industrial de Tarragona, en particular de los compuestos orgánicos volátiles. El Observatorio de la Calidad del Aire del Camp de Tarragona está abierto a la participación de todos los agentes del territorio, ampliando las aportaciones científicas y técnicas de forma que sea un punto de encuentro de conocimiento y divulgación hacia la población.

En nuestros complejos industriales de España manejamos las reclamaciones con la metodología de nuestros sistemas de gestión medioambiental basados en la ISO 14001 y disponemos de líneas telefónicas 24h, buzones de correo de contacto o grupos de *WhatsApp* que nos ayudan a acercarnos a nuestro entorno y permiten a cualquier ciudadano o colectivo trasladarnos quejas, inquietudes o comentarios.



### Objetivos de derechos humanos »

Como parte del proceso de debida diligencia, la compañía define anualmente objetivos de derechos humanos tanto a nivel global como localmente, adaptándose así al contexto de las operaciones. Estos objetivos

se plasman en el [Plan Global de Sostenibilidad](#) y en los [planes locales de sostenibilidad](#), en los cuales se incluye información sobre el grado de avance en los objetivos.

Además, disponemos de objetivos de sostenibilidad que afectan a la retribución variable en los distintos niveles de la organización:

Los objetivos de sostenibilidad y descarbonización suponen hasta un 25% de la retribución variable anual del Consejero Delegado y hasta un 40% del programa de incentivos a largo plazo aplicable a todo el personal directivo y líderes.

Los objetivos anuales de sostenibilidad de los negocios tienen un peso del 20%.

## » Gobernanza en derechos humanos



1. Aprueba la estrategia de la compañía en derechos humanos.
2. Aprueban las políticas en derechos humanos y supervisan la ejecución de la estrategia. Como parte del Comité de Crisis, gestionan las reclamaciones críticas.
3. Realiza un seguimiento periódico de la estrategia y del cumplimiento de planes y objetivos de derechos humanos.
4. Supervisa el proceso de elaboración y la integridad de la información no financiera y de los sistemas de control y gestión de los riesgos no financieros.
5. Coordina y desarrolla la estrategia de sostenibilidad y el seguimiento de los planes de acción.
6. Orientan y ejecutan la estrategia de derechos humanos.
7. Realiza el análisis estratégico, coordina y proporciona apoyo técnico a través del área experta de relación con comunidades y derechos humanos.
8. Despliegan la estrategia en cada unidad de negocio.
9. Actúa de enlace entre las comunidades y la compañía en sus operaciones.
10. Tratan asuntos relevantes en las áreas en que Repsol opera.
11. Coordina la estrategia global con los negocios y las áreas transversales.



“Desde la perspectiva de la unidad de operaciones, la gobernanza de los derechos humanos pasa por la gestión de la buena relación con nuestros grupos de interés, conociendo sus necesidades, preocupaciones, anticipando riesgos e impactos, encontrando el interés común con ellos, poniendo en práctica nuestra política y normas y traduciendo los retos en oportunidades. No hay posibilidad de negocio sin una buena relación con los grupos de interés, y una buena relación solo puede alcanzarse respetando sus derechos humanos”.

**Amir Faisal Jindan**

Gerente SR de relaciones con los grupos de interés en Indonesia

La gobernanza de derechos humanos en Repsol se realiza a distintos niveles y se extiende de manera transversal en los distintos negocios y áreas corporativas.

La gobernanza se inicia en el Comité Ejecutivo de la compañía y pasa por nuestra multidisciplinar Comisión de Ética y Cumplimiento. Engloba a una serie de funciones expertas, como la función de Derechos humanos, Relación con comunidades y *compliance*. Junto a estas también hay que considerar ciertas áreas transversales como Gestión de Compras, Personas y Organización o Tecnologías de la Información que tienen un papel muy relevante en garantizar el respeto a los derechos humanos en su ámbito de influencia.

### Comité Ejecutivo »

El Comité Ejecutivo aprueba toda la normativa interna en materia de relación con comunidades y derechos humanos y hace un seguimiento de los temas relevantes en esta materia. Entre estos, se encuentran posibles reclamaciones especialmente críticas, que pueden escalar en caso necesario para su gestión por los miembros del Comité Ejecutivo.

### Comisión de Ética y Cumplimiento »

Tiene como objeto, entre otros, gestionar el sistema de prevención, vigilancia y respuesta del Modelo de Prevención de Delitos y el cumplimiento del Código de ética y conducta del grupo Repsol. Esta comisión tiene carácter multidisciplinar y se encuentra compuesta por representantes del

área legal, Personas y Organización, Comunicación, Relaciones Institucionales, Auditoría, Control y Riesgos, Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo.

### Relación con las comunidades y derechos humanos »

En Repsol, existe un área corporativa de Relación con las comunidades y derechos humanos en la Dirección de Sostenibilidad, que fija el marco normativo, realiza el control y seguimiento del mismo y propone planes de acción y capacitación.

A nivel regional, existen comités que se reúnen periódicamente para tratar temas específicos de la función social en cada una de las áreas en las que operamos.

En el entorno más local de las actividades en exploración y producción (E&P), tenemos la figura del relacionador comunitario. El equipo de relacionadores comunitarios son la cara visible de la compañía frente a las comunidades y crean un entorno amigable y de buena fe. Son nuestro nexo con las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos que pudieran surgir, buscando un entendimiento beneficioso para ambas partes.

### Personas y organización »

Desde Personas y Organización, son varias las áreas que tienen responsabilidades en materia de derechos humanos:

El área de Diversidad e Inclusión

promueve el desarrollo de una cultura de inclusión sobre la base de un principio de igualdad y no discriminación. Trabaja para fomentar la diversidad en sus diferentes dimensiones.

Desde el área de Relaciones Laborales de Personas y Organización, se canaliza la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores y se vela por el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral.

Con el foco en los trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco es el más alto órgano de representación de los trabajadores y vela por el correcto cumplimiento del contenido del Acuerdo Marco, como máximo exponente de la negociación colectiva en España.

Adicionalmente, en el ámbito del convenio colectivo, se establecen una serie de comités, como el de Garantías, de Seguridad y Salud o de Igualdad, en los que se trabaja aportando la perspectiva de la compañía y de los representantes de los trabajadores.

### Gestión de compras »

En la función de Compras y Contrataciones, son las unidades gestoras de compras de cada negocio quienes gestionan los aspectos en materia de derechos humanos en nuestra cadena de suministro en la relación directa con los proveedores y de acuerdo a los estándares definidos a nivel de gobierno de la función.

## » Nuestras alianzas



La Agenda 2030 ha puesto de manifiesto la importancia de las alianzas entre diferentes entidades para alcanzar objetivos complejos. Desde Repsol, entendemos que el trabajo común es clave para avanzar con paso firme hacia los objetivos marcados. Asumimos nuestro papel como elemento de cambio de la sociedad conscientes de que, de la mano de otros estamentos, nuestro impacto positivo será más fuerte e inmediato.

En estas alianzas, fomentamos el trabajo con las comunidades, con los socios para extender buenas prácticas en el sector, con nuestros contratistas a través de proyectos de desarrollo de proveedores, con la sociedad civil en proyectos de desarrollo sostenible, con los gobiernos nacionales y locales, con organizaciones que agrupan a las comunidades, o con organizaciones internacionales.

Como ejemplo de esta forma de trabajar, firmamos en 2018 un acuerdo con el Programa de las

Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para promover el avance del desarrollo sostenible en 20 países.



Sectorialmente, participamos en grupos de trabajo a distintos niveles:

- Los equipos de los países participan activamente en los grupos locales junto a otras compañías del sector o de la industria extractiva.
- A nivel corporativo, participamos en grupos internacionales de trabajo en responsabilidad social y también en materia de seguridad y medioambiente, para compartir buenas prácticas y desarrollar normativa internacional:



Estos grupos de trabajo nos permiten mejorar al compartir experiencias, lecciones y buenas prácticas entre distintas compañías y entidades expertas en la materia.



### Caso de éxito

#### Alianzas con otras compañías en nuestros complejos industriales

En nuestro complejo de Bilbao, colaboramos con las empresas de nuestro entorno, actuando como motor de iniciativas para conciliar sinergias entre empresas e instituciones públicas, enfocando los desarrollos tecnológicos hacia los potenciales mercados energéticos descarbonizados. En Cartagena, trabajamos con otras empresas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el Puerto de Cartagena.



### Caso de éxito

#### La gran alianza del sector ante el reto del cambio climático



Repsol es miembro de *Oil and Gas Climate Initiative (OGCI)*, una iniciativa voluntaria en la que se comparten mejores prácticas y soluciones en el ámbito de la acción climática, que tiene como objetivo acelerar la respuesta de la industria frente al cambio climático. Incluye *OGCI Climate Investment*, un fondo de mil millones de dólares que, invirtiendo en tecnologías y proyectos, busca acelerar la transición energética en el sector petróleo y gas, la industria y el transporte.

OGCI está liderada por los CEOs de 12 de las principales compañías energéticas del mundo y es un claro ejemplo de lo necesaria que es la colaboración para alcanzar los objetivos más ambiciosos.



**Los esfuerzos conjuntos son la manera de llegar más lejos y más rápido en la lucha contra el cambio climático**

**Josu Jon Imaz**





**Caso de éxito**

**Alianzas estratégicas para promover el desarrollo sostenible y la recuperación de pueblos indígenas de Megantoni (Perú) frente a la COVID-19**

**Contribuimos al desarrollo territorial de las comunidades nativas a través de un trabajo coordinado con las autoridades y las comunidades locales, poniendo en el centro a las personas y sus medios de vida.**

En el Bajo Urubamba, donde se encuentran las operaciones del Lote 57, Repsol desempeña un papel articulador y de promoción del desarrollo territorial, bajo las políticas de derechos humanos que gobiernan nuestra actuación social, las cuales incluyen a las comunidades amazónicas.

En alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desde el 2019 Repsol promueve y fortalece las alianzas multiactor a través del proyecto “Recuperación y protección social de los pueblos indígenas”, poniendo énfasis en la respuesta y recuperación temprana de las comunidades del distrito de Megantoni en la provincia de La Convención, Cusco.

Esta primera iniciativa viene implementándose de manera conjunta con las comunidades locales, lo cual ha generado un interesante intercambio de datos, el descubrimiento de evidencias y un proceso de análisis con los actores del territorio, que ha permitido brindar soluciones integrales, consensuadas y sostenibles para salvaguardar el

futuro de una de las poblaciones más vulnerables del país.

A través del trabajo articulado con las autoridades y comunidades, se viene promoviendo diferentes procesos de diálogo y de participación, los cuales contribuyen con la definición de las prioridades locales de desarrollo sostenible, sobre todo considerando la necesaria reactivación económica posterior a la pandemia por la COVID-19.

Cabe precisar que el 53% de la población en Megantoni corresponde a comunidades indígenas machiguenga, yine y caquinte y que hasta el mes de julio de 2021 más de 400 personas habían sido contagiadas por la COVID-19. Repsol opera en la zona de amortiguamiento de la Reserva Comunal de Machiguenga con altos estándares ambientales y sociales.

Teniendo como centro a las personas y sus medios de vida, el PNUD y Repsol promueven acciones con actores locales, donde también intervienen autoridades como son el gobierno regional, gobiernos locales, autoridades del sector salud y las federaciones indígenas.

Como parte de los logros, esta alianza ha contribuido al fortalecimiento de capacidades de las organizaciones indígenas

FECONAYY, COMARU, CONAP y CECONAMA, atendiendo a 10 de las 24 comunidades nativas existentes en el distrito de Megantoni, con propuestas técnicas para la respuesta y recuperación del COVID-19. Esto ha tenido como resultado la **implementación de sistemas de alertas tempranas ante la pandemia a través de diseño de fichas de monitoreo, provisión de equipos de comunicación para reportes por medios electrónicos.**

Asimismo, se ha puesto en marcha la campaña de comunicación Respira Amazonía, teniendo como primera acción la traducción y difusión de **15 microprogramas radiales en los idiomas matsigenka, yine y castellano, para la prevención y atención de la COVID-19** en las comunidades. La difusión de microprogramas radiales con información clave en sus propios idiomas llegó a más 20.000 personas, y a través de la comunicación boca a boca, con el apoyo de las federaciones, llegó a otras 10 comunidades, cubriendo casi otras 7.000 personas.

Un hecho importante en el proceso fue la **reactivación del Comando Amazónico COVID-19**, conformado por las federaciones indígenas, organismos subnacionales de salud, organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y privadas, para identificar los avances y desafíos ante

el COVID-19, así como nuevos actores e información clave que contribuya a la elaboración del plan territorial con énfasis más allá de la recuperación. Este plan permite transformar una oportunidad para el futuro de las comunidades amazónicas del país, haciendo énfasis en la protección social, desarrollo verde y el pleno cumplimiento de los derechos humanos.

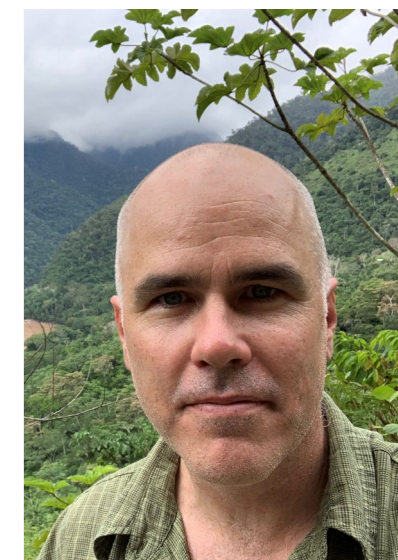
**El PNUD es un aliado importante en este despliegue, pues cuenta con la experiencia a lo largo del territorio nacional para promover el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, la buena gobernanza y el estado de derecho bajo el enfoque de género e interculturalidad.**

En esa línea, esta alianza nos permite reforzar actividades en la protección social de los pueblos indígenas para el avance hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



“Nuestro apoyo a la respuesta y recuperación en Megantoni, desde un

enfoque de derechos, resiliencia socio-ecológica y colaboración multiactor, es un excelente ejemplo de cómo podemos, en alianza, apoyar a los territorios, como ha ocurrido en el caso de la pandemia. Se trata de poner en práctica nuestro objetivo como institución y los aprendizajes derivados de los proyectos”.



**James Leslie**

Asesor técnico del Programa de Medioambiente y Cambio Climático del PNUD



“Hace un par de años iniciamos un proceso de transformación en

la gestión social de la empresa. A esta transformación la llamamos Convivencia Sostenible. En el desarrollo de esta transformación, nos encontramos con interrogantes y grandes retos. En el PNUD, vimos un socio estratégico para contribuir al desarrollo territorial y en las comunidades y sus organizaciones indígenas, los actores clave en este proceso para lograr el éxito de esta transformación.

En este camino nos hemos encontrado con barreras y limitantes importantes derivadas de la pandemia en un contexto poco conocido. Sin embargo, se ha llevado un proceso innovador a través de un positivo dialogo multiactor que

ha contado el compromiso de todos para la consecución de los objetivos propuestos.

Es un trayecto largo, hemos progresado pero todavía nos quedan retos que superar. Sin embargo, la experiencia y lo avanzado junto a nuestro socio estratégico PNUD y las comunidades nos genera confianza e ilusión de lograr el cambio”.



**Vanessa Carolina Joo Garfias**

Analista Sénior de Relaciones Comunitarias, Perú

## Asuntos clave »

En línea con las recomendaciones del marco de presentación de informes de los Principios Rectores de Naciones Unidas, priorizamos los asuntos en materia de derechos humanos en función de la gravedad, alcance y facilidad de remediar los impactos que nuestra actividad puede generar en las personas.

Existen varias fuentes que nos ayudan a detectar cuáles son estos asuntos más críticos que debemos tratar con especial atención:

1. **Análisis de riesgos e impactos**
2. **Mecanismos de reclamación**
3. **Consultas a partes interesadas: inversores, agencias de calificación y clientes**
4. **Respuesta recibida de nuestros negocios en países**
5. **Auditorías sociales**

Los asuntos que consideramos clave en nuestra gestión son los siguientes:

- **Cambio climático**
- **Derechos laborales**
- **Derechos de las comunidades y derechos especiales de las comunidades indígenas**
- **Derechos humanos en la cadena de valor**
- **Seguridad y salud**
- **Equidad y diversidad**
- **Derechos ambientales**
- **Acoso y discriminación**
- **Las fuerzas de seguridad y los derechos humanos**
- **Derechos sobre la propiedad de la tierra**

Además de los asuntos clave, que tenemos incorporados a nuestra gestión por la importancia para nuestras actividades, existen otra serie de materias que requieren nuestra atención. Son temas

que están en el foco de nuestros *stakeholders* o bien pueden ser asuntos clave en los negocios descarbonizados de la compañía. Por ello, tenemos el reto de incorporarlos en nuestra gestión para evitar riesgos en el futuro. Estos asuntos son los siguientes:

- **Minerales de zonas de conflicto**
- **Trabajo forzoso e infantil**
- **Derecho al agua limpia y saneamiento**

En Repsol, estamos alineados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y contribuimos a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Agenda 2030 pone de manifiesto la necesidad de fomentar las alianzas necesarias entre diferentes entidades de naturaleza público-privada que ayuden a encontrar soluciones y mejores prácticas para la consecución de los 17 objetivos, que abordan el crecimiento económico, la inclusión social y la protección medioambiental.

Para Repsol, los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una oportunidad de negocio más responsable, que promueven la innovación y la tecnología como herramientas indispensables para dar respuesta a la transición energética y que exigen la colaboración de los múltiples actores implicados en este esfuerzo común de la sociedad. Aportamos en todos los ODS, pero atendiendo al sector energético al que pertenecemos y a nuestros grupos de interés, consideramos que los esfuerzos han de dirigirse especialmente a aquellos objetivos sobre los que más podemos influir.

Son los siguientes:



“El incremento de inversores ESG en nuestra cartera es una de nuestras prioridades. Para ellos, diseñamos eventos hechos a medida, como el *Sustainability Day* o el *Repsol Low Carbon Day*, donde les informamos sobre los planes para transformar la compañía y establecemos con ellos un diálogo fluido y constructivo, reafirmando la posición de Repsol como una compañía con excelente desempeño en materia ambiental, social y de buen gobierno. Los aspectos de derechos humanos son muy relevantes en los requerimientos que nos trasladan los inversores.

Y por ello, hoy somos una de las compañías del sector con mayor porcentaje de inversores ESG, con un 36% en nuestra cartera institucional”.



**Leticia Padura**  
Gerente Relación con Inversores ESG

## Asuntos materiales para nuestras partes interesadas »

Nuestra compañía tiene identificados sus grupos de interés y disponemos de canales y mecanismos de diálogo permanentes y transparentes de relación con los mismos.

Trabajamos para identificar y comprender sus expectativas respecto a nuestro desempeño en materia de sostenibilidad y en derechos humanos en particular de forma proactiva y sistemática, así como para integrarlas en nuestros procesos internos de toma de decisiones.

En los **análisis de materialidad** involucramos a todas las áreas que interaccionan con los grupos de interés e incorporamos los resultados como información clave para la estrategia de sostenibilidad a través de las siguientes fases del proceso:

### 1. Análisis y relación

Identificamos los principales grupos de interés y los clasificamos considerando el impacto y la dependencia de los mismos respecto a la compañía.

### 2. Identificación de posibles asuntos

Creamos una larga lista de asuntos potencialmente materiales.

## Escuchamos a nuestros grupos de interés

### 3. Priorización de asuntos

Valoramos los asuntos materiales basándonos en la importancia para los grupos de interés y el análisis del impacto social, económico y ambiental de cada asunto para la empresa.

### 4. Selección de asuntos

Mapeamos los asuntos en una matriz de materialidad y definimos las áreas de decisión: asuntos materiales, asuntos relevantes y asuntos no materiales.

### Asuntos identificados por los grupos de interés en 2021:

- 1 Emisiones GEI y estrategias para la transición energética
- 2 Políticas y regulación de energía y clima
- 3 Integridad (corrupción y blanqueo de capitales)
- 4 Operación segura
- 5 Tecnologías futuras para la mitigación del cambio climático
- 6 Gestión de incidentes y emergencias
- 7 Gestión del agua
- 8 Calidad del aire
- 9 Economía circular y gestión de residuos
- 10 Ciberseguridad
- 11 Cultura y liderazgo de seguridad
- 12 Respeto de los derechos laborales, entorno de trabajo estable y atención al bienestar de los empleados
- 13 Capital natural
- 14 Igualdad de oportunidades, diversidad y flexibilidad
- 15 Fiscalidad responsable
- 16 Derechos humanos y relación con comunidades
- 17 Sanciones internacionales
- 18 Protección de datos
- 19 Satisfacción y seguridad de clientes
- 20 Buen gobierno corporativo
- 21 Gestión responsable de las relaciones comerciales (proveedores, contratistas y socios)
- 22 Contribución a la sociedad
- 23 Transparencia y canales de diálogo con los grupos de interés
- 24 Adaptación al cambio climático
- 25 Calidad en productos y servicios
- 26 Digitalización y nuevas formas de trabajo
- 27 Competencia
- 28 Desempeño social
- 29 Atracción, retención y desarrollo del talento
- 30 Acceso a la energía
- 31 Impulso a la innovación interna
- 32 Alianzas para la innovación
- 33 Liderazgo inspirador
- 34 Publicidad y marketing



- Medioambiente
- Seguridad
- Gestión de la cadena de valor
- Buen gobierno corporativo y transparencia
- Innovación y tecnología
- Cambio climático y transición energética
- Capital humano
- Derechos humanos y relación con las comunidades
- Ética y cumplimiento
- Productos y servicios

## » Transformación digital



En su avance hacia una transformación digital, Repsol ha evolucionado a una empresa multienergética centrada en el cliente e impulsada, entre otras tecnologías, por el *big data* y la inteligencia artificial.

Repsol es una de las ocho empresas españolas que han creado IndesIA, el primer consorcio de economía del dato e inteligencia artificial del sector industrial en España. Un proyecto de impulso del uso de datos e inteligencia artificial en las empresas industriales españolas, con el apoyo de organismos pioneros, como el *Basque Artificial Intelligence Center (BAIC)*.

La inteligencia artificial es una piedra angular en el desarrollo de la mayoría de nuestras iniciativas digitales más relevantes. Desde la sísmica en exploración y producción, la eficiencia y seguridad en nuestras industrias 4.0, la personalización de experiencias o la inteligencia artificial en datos son claves para avanzar como compañía multienergía.

Entre la infinidad de aplicaciones prácticas podemos destacar las plantas autónomas, donde la inteligencia artificial permite llegar a una operación más segura y eficiente, gracias a los datos, al aprender de situaciones pasadas. Podemos predecir lo que ocurrirá en el futuro para optimizar las labores de mantenimiento o evitar fallos

para mejorar la seguridad de las personas e instalaciones o detectar situaciones de peligro antes de que se produzcan. Podemos supervisar operaciones de forma remota llegando a cualquier parte del mundo y garantizando la eficiencia y la seguridad.

Sin embargo, no son pocos los retos relativos al uso ético de la inteligencia artificial. Repsol se encuentra en el proceso de definir su posicionamiento.

Tomando como referencia normativas y políticas como el Libro Blanco de la UE o la Estrategia Española de I+D+i en Inteligencia artificial, el posicionamiento tendrá en consideración aspectos como:

|  |
|--|
| <p><b>Equidad y justicia</b><br/>evitando sesgos en nuestros desarrollos y asegurando la transparencia</p> |
| <p><b>Robustez</b><br/>utilizando algoritmos fiables y sólidos para solucionar errores</p>                 |
| <p><b>Seguridad humana</b><br/>como prioridad substancial</p>  |

Uno de los primeros pasos que hemos dado es la realización de una evaluación que llamamos *Peer Review* para nuestras empresas colaboradoras que, a modo de “selo”, se concede, desde el *Hub de Data & Analytics* y mediante un procedimiento específico, a los colaboradores que desarrollan Inteligencia artificial con Repsol.

Otros ejemplos de pasos en la transformación digital que Repsol está llevando a cabo, relacionados con la sostenibilidad:

**REPSOL Solmatch**  representa un ejemplo de uso de la digitalización al servicio de nuevos modelos energéticos 100% sostenibles, para abrir el camino hacia la generación distribuida a través de comunidades solares en núcleos urbanos.

**REPSOL Vivit**  es un producto digital dirigido a un cliente conectado y comprometido con una gestión eficiente de la energía de su hogar que permite compensar voluntariamente las emisiones derivadas de su consumo de gas y ofrece la posibilidad de decidir el origen de la energía.

**#SMApp** se apoya en la digitalización para avanzar en seguridad y medioambiente, dotando a nuestros trabajadores de acceso inmediato a información sobre seguridad en su entorno de trabajo para consultar, vía móvil y en cualquier momento y lugar, la evolución de nuestros objetivos de seguridad y las medidas preventivas actualizadas y lecciones aprendidas.

**Damos prioridad a la formación y concienciación en ciberseguridad y protección de datos**

## Ciberseguridad y protección de datos »

Somos conscientes de que la digitalización acarrea unos retos que afectan a las personas y a sus derechos básicos. La privacidad de nuestros empleados y clientes son retos a los que nos enfrentamos con anticipación y determinación.

Por ello, el Delegado de Protección de Datos y su equipo se encargan de garantizar que los datos de carácter personal que gestionamos sean debidamente protegidos, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad durante todo su ciclo de vida.

Desde el *Chief Information Security Officer (CISO)* hasta los *Local Information Security Officers (LISOs)* de nuestros países y activos clave, disponemos de un amplio equipo de personas trabajando para asegurar la concienciación y el gobierno de la ciberseguridad.

## Cuerpo normativo »

Un completo cuerpo normativo, amparado por el Código de ética y conducta corporativa regula la protección de los activos de información y aplica a todas las áreas y empleados de la compañía.

Contamos con un sistema de gestión de los datos de carácter

personal que regula sus principios a un nivel práctico.

Hemos desarrollado un procedimiento para atender de forma efectiva los derechos de los afectados y sus reclamaciones que afecten al derecho fundamental de la protección de datos.

Se ha generado un procedimiento específico de debida diligencia con proveedores para tratar datos personales, de tal forma que ninguna contratación de un encargado de tratamiento se produzca sin previamente haber analizado las garantías del proveedor y la ubicación de los datos.

## Principios y líneas de actuación »

Aplicando los **principios...**

|   |
|---|
| <p><b>Gestión basada en riesgos</b><br/>Implantamos medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos para proteger a las personas y nuestras operaciones</p>  |
| <p><b>Confianza cero</b><br/>Para protegernos de ciberdelincuentes, en cada actividad y sistema establecemos medidas de máxima seguridad aunque se cuente con una zona aparentemente asegurada</p>                  |
| <p><b>Seguridad y privacidad</b><br/>Porque el producto más seguro es el que nace seguro, la seguridad y la protección de datos forman parte de nuestros procesos de creación de productos, procesos y sistemas</p> |

...trabajamos de manera coordinada en las siguientes **líneas de actuación:**

**Identificación**  
Contamos con un Plan Estratégico de Ciberseguridad a partir de evaluaciones internas y *benchmarks* independientes, así como de análisis de riesgos de nuestras actividades. El área de *Compliance* protección de datos genera controles, políticas internas y aplica medidas que permiten cumplir los principios de protección de datos desde el diseño y por defecto.

**Protección**  
Mantenemos y mejoramos procesos y tecnologías de protección de nuestros sistemas y dispositivos incluyendo un control anual del registro de actividades de tratamiento.

**Detección**  
Monitorizamos en tiempo real nuestras redes, sistemas y dispositivos para detectar cualquier intento de ataque.

**Respuesta**  
Estamos entrenados para responder con rapidez y minimizar el impacto de un ciberataque. Si el incidente afecta a datos personales, lanzamos planes estratégicos y realizamos un seguimiento reportando al Grupo de Privacidad.

**Recuperación**  
Una vez detectado y controlado un incidente, disponemos de un sistema de gestión de la continuidad del negocio para recuperar la normal actividad de nuestros sistemas con rapidez.



## Nuestros empleados

- Trabajo digno
- Retribución
- Seguridad
- Salud y bienestar
- Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación
- Libertad sindical y negociación colectiva
- Ética y conducta
- Formación



“En Repsol, sabemos que nuestra principal ventaja competitiva reside en las personas de la compañía, de ahí el valor estratégico de la gestión de los empleados y de los diferentes equipos y el desarrollo del talento. Esta es una organización que se distingue por contar con un equipo de profesionales diverso, capacitado y comprometido.

Para ello, trabajamos en una política de gestión del talento que garantice la igualdad de oportunidades y la equidad e impulsamos el crecimiento de nuestros profesionales y la evolución de las formas de trabajar. Nuestro objetivo es disponer de un entorno cada vez más flexible, fomentando el trabajo colaborativo y contribuyendo a establecer una empresa más competitiva, innovadora, moderna y adaptada a las necesidades y estilos de vida cambiantes de las sociedades en las que opera.

Los derechos laborales están bien integrados en nuestra cultura en todos los países donde operamos y el diálogo social de calidad es una herramienta fundamental para unas condiciones laborales adecuadas y un salario justo.

Nuestra estrategia de compensación global tiene como objetivo: ir más allá de la mera competitividad salarial, conformando una propuesta

de valor a nuestros empleados que genera un salario emocional y un sentimiento de pertenencia de las personas que trabajan en Repsol.

Promovemos y facilitamos el equilibrio entre la vida personal y profesional, y nos adaptamos a los

diferentes entornos y países en los que operamos. La conciliación es un pilar clave en nuestra agenda y vamos más allá de la legislación para ofrecer a nuestros empleados un entorno de trabajo que salvaguarde su seguridad y su salud física y mental”.



## » Nuestro sólido compromiso con los derechos fundamentales

Dentro del compromiso de asegurar trabajo digno a todos sus empleados, Repsol respeta los derechos humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Tal y como se indica en el Manual de Prevención Penal y en el Código de Ética y Conducta para proveedores, Repsol persigue y denuncia en todas sus operaciones y relaciones comerciales, conductas relacionadas con los delitos contra los derechos de los trabajadores y esclavitud moderna como, por ejemplo, engañar o abusar de los trabajadores perjudicando sus derechos laborales, reclutar personas ofreciendo condiciones de trabajo engañosas, emplear a personas sin permiso de trabajo, limitar el ejercicio de la libertad sindical o derecho de huelga, la trata de personas, trabajos forzados o la explotación de menores de edad.

Para trabajar con socios y contratistas, añadimos cláusulas en los contratos que incluyan la obligatoriedad de cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta y realizamos un proceso de calificación que nos ayude a descartar proveedores que no cumplen con nuestros requisitos en derechos humanos.

**Carmen Muñoz Pérez**  
Directora Corporativa de Personas y Organización

## » Trabajo digno

### Tiempo de trabajo »

En Repsol, velamos por el respeto de las normas internacionales y leyes nacionales relativas al tiempo de trabajo dentro de nuestra organización. Nuestro principal objetivo es aunar una alta productividad y la salvaguarda de la salud física y mental de los empleados.

Repsol desarrolla su actividad en un entorno desafiante que ha provocado una alta demanda de trabajo traducida en horas de permanencia en la oficina. En este contexto, Repsol entiende y apoya la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar como aspecto crítico para el bienestar de sus empleados, apoyando el equilibrio entre la vida personal y profesional

y promoviendo la flexibilidad. La diversidad cultural, generacional y profesional implica diversas necesidades y formas de lograr este equilibrio, matiz clave en la gestión, ya que todos los estudios confirman que solo cuando los empleados están satisfechos pueden sentirse comprometidos.

La conciliación implica evolución cultural, un cambio en la concepción tradicional del trabajo. Para promover este cambio contamos, desde 2007, con un **Comité de Diversidad y Conciliación** (actualmente Comité de Diversidad e Inclusión) en el que participa la alta dirección liderando programas para mejorar la gestión de la diversidad y facilitar la conciliación.

Un programa emblemático en Repsol es el **teletrabajo**. Repsol

fue pionera en España en su implantación. El programa comenzó en 2008 como experiencia piloto y se desplegó en varias fases.

A partir de los exitosos resultados, Repsol decidió hacer una apuesta firme por el teletrabajo adaptando su implantación de forma progresiva a las diferentes realidades de la empresa. La Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades del IV Acuerdo Marco del que forman parte los principales sindicatos de España, estuvieron de acuerdo con el enfoque del piloto y participaron en el seguimiento. Esto permitió que el texto del V Acuerdo Marco, aplicable a todas las empresas del grupo en España, incluyera las normas de funcionamiento del teletrabajo y acordara su implantación progresiva a lo largo de 2009 y 2010.

Repsol lleva 13 años implantando progresivamente el teletrabajo en el resto de países, aplicando un modelo mixto que alterna la presencia física y el trabajo a distancia en los puestos adecuados. En 2020, el número de empleados que lo solicitaron aumentó un 27%, ascendiendo a 3.847 empleados en todo el mundo.



#### Caso de éxito

#### Programa de teletrabajo en Perú

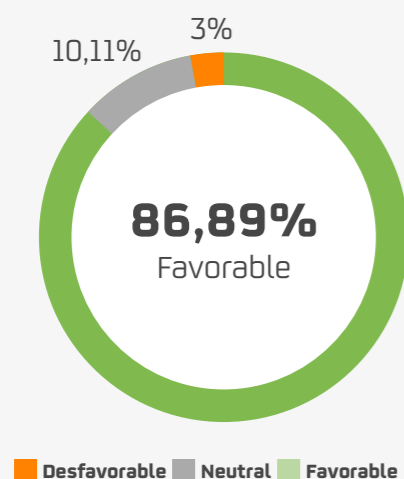
En 2017, Repsol en Perú participó activamente en el proceso de negociación de un acuerdo nacional sobre el teletrabajo en el país, impulsado por el gobierno y al que se han adherido varios actores sociales y las principales empresas de Perú. El objetivo de este acuerdo era promover el teletrabajo como una nueva forma de mejorar la conciliación, estimular la productividad de las organizaciones y aumentar la inclusión social de los colectivos vulnerables.



#### Caso de éxito

#### Encuesta sobre el impacto del teletrabajo a nivel nacional (España)

En mayo de 2021, lanzamos una encuesta a 7.379 empleados para conocer su percepción sobre nuestra actual forma de trabajar. Con una respuesta del 79,94% y gestionada por Rate & Grade, obtuvimos el siguiente resultado:



**Fortalezas:** capacidad de concentración, ahorro de tiempo en desplazamientos y gestión del tiempo.

**Aspectos de mejora:** desconexión después del horario laboral, menos conexión social y un elevado número de reuniones.

La encuesta puede ser analizada según diferentes criterios demográficos para poder focalizar los esfuerzos de mejora en los colectivos que más lo necesitan. Los resultados se están incorporando a la reflexión sobre la flexibilización de las formas de trabajo en la que actualmente estamos inmersos.

Además del teletrabajo, muchos países tienen establecida la práctica del **horario flexible**, que permite a los empleados ajustar el comienzo y finalización de su jornada laboral para cumplir con sus obligaciones personales. Los empleados pueden acudir al trabajo antes o después de la hora fijada, con ciertas horas centrales en las que deben prestar servicios, excluyendo la pausa para el almuerzo. Es el caso, por ejemplo, de Canadá, Estados Unidos, España, Portugal, Vietnam, Indonesia y Noruega. Además, muchos países han comprimido su horario de trabajo durante la semana para que los empleados puedan beneficiarse de la tarde de los viernes libre y de un mayor descanso durante el fin de semana. Incluso España ha comprimido el tiempo anual de trabajo para permitir horario reducido en verano.

Hay otras medidas de conciliación que se han implementado en el grupo Repsol, como días adicionales de vacaciones, permisos retribuidos y no retribuidos. En algunos de los países donde operamos, se han implantado mejoras de derechos, como en España, donde los empleados se benefician de un mayor número de días de permiso y vacaciones o de permisos no remunerados por motivos personales. En Canadá, la legislación prevé varios permisos no remunerados y Repsol proporciona el pago de una parte de algunos. En Perú, la empresa concede permisos adicionales, como el permiso por matrimonio, traslado o duelo. En Brasil, se han ampliado los días de los permisos de maternidad y paternidad. Y en Indonesia y Vietnam, se conceden días libres adicionales por festividades religiosas.

Repsol aplica en todo el mundo unos **permisos mínimos globales de conciliación** que mejoran las legislaciones locales o las completan en los países donde no existe esta regulación. En concreto, aplican a todos los empleados a nivel mundial los siguientes derechos mínimos relacionados con:

- Permiso de maternidad remunerado mínimo de 12 semanas tras el parto o la adopción
- Permiso de lactancia con una duración de 1 hora diaria
- Permiso de paternidad retribuido, mínimo de 3 días naturales
- Permiso retribuido por el fallecimiento de un familiar de primer o segundo grado, mínimo de 2 días
- Permiso retribuido por matrimonio, mínimo de 5 días naturales

**En un entorno cada vez más digital y accesible, Repsol apuesta por la desconexión digital**

ininterrumpida. Las políticas de conciliación de la empresa ofrecen a los empleados la posibilidad de organizar sus horarios de trabajo en un amplio abanico de horas para poder atender sus respectivas circunstancias personales, lo que debe crear una compatibilidad global con la naturaleza y la realidad de nuestras actividades.

Nuestra política interna en esta materia, acordada en España con los representantes de los trabajadores en el ámbito del Acuerdo Marco

de 28 de noviembre de 2019, da mucha importancia a la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa, así como a nuestro compromiso de velar por la calidad de vida, la salud y la seguridad de nuestros empleados, ayudando a todos los empleados a desconectar digitalmente fuera de su horario de trabajo.

La desconexión digital es una buena práctica que se fomenta a nivel mundial a través de la intranet de la compañía.

**Claves para la desconexión digital**



Se respetarán los **tiempos de descanso y vacaciones** y se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones y llamadas telefónicas profesionales.



Si es imprescindible la **lectura inmediata de una comunicación**, se avisará al destinatario por un medio que le permita conocerlo rápidamente.



En caso de **distintos husos horarios**, se mantendrán las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas afectadas.



Se hará un **uso racional de las herramientas digitales de trabajo** que la compañía pone a disposición del trabajador.



Cuando se envíen correos fuera del horario laboral, se utilizará la configuración de **envío retardado** para hacer llegar los mensajes dentro del horario.



Durante las vacaciones, se recomienda indicar los **datos de contacto de compañeros disponibles** para atender cuestiones urgentes.

**» Retribución**

Nuestra organización avanza y evoluciona gracias a nuestros empleados y su contribución a los resultados y estrategia corporativa, por lo que la política retributiva promueve el reconocimiento de su contribución y una remuneración justa ofreciendo opciones adicionales que faciliten su bienestar y contribuyan a su motivación y satisfacción personal.

Nuestra estrategia de compensación tiene como objetivo ofrecer un sistema competitivo y atractivo en cuanto a compensación total, resultado de un paquete adecuado de remuneración monetaria y diferentes beneficios. En términos generales, la compensación total se compone, además del salario base, de una retribución variable a corto plazo y largo plazo y una serie de beneficios como planes de pensiones, asistencia sanitaria, seguros de vida y discapacidad.

Partiendo del análisis realizado en los mercados salariales en los países y sectores de negocio en los que opera la compañía, anualmente se revisa el paquete retributivo para garantizar la competitividad externa y la equidad interna en cada localización, con el objetivo de satisfacer de manera eficiente las necesidades en cada país.

Además, en nuestra compañía se impulsa la transparencia salarial y se vela por la igualdad retributiva. Repsol publica anualmente en el Informe de Gestión Integrado los ratios salariales y remuneraciones medias por categoría profesional de todos los países con presencia relevante. Adicionalmente, atendiendo a la Ley 11/2018 y las

nuevas obligaciones en España incorporadas a través del del Real Decreto-Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, anualmente se analizan las retribuciones de nuestros empleados incluyendo la segmentación por género (brecha salarial) con el objeto de garantizar la igualdad retributiva por género.

En relación a las opciones destinadas a promover el bienestar de nuestros empleados, dentro de nuestra oferta de beneficios se incluye un programa de compañía con iniciativas y medidas de conciliación como el teletrabajo, flexibilidad horaria, jornada continuada en ciertos centros y otros servicios ofrecidos en ciertas geografías como programas de salud, asistencia domiciliaria gratuita para la unidad familiar, telefarmacia, teleasistencia y tratamientos especializados (fisioterapia, psicología, etc.), así como un servicio de consultas legales y administrativas totalmente gratuito.

Nuestra meta es tener un equipo de personas satisfechas, motivadas y comprometidas. En línea con esto, en los últimos años hemos puesto en marcha programas de reconocimiento, donde se premian el esfuerzo y el compromiso entre compañeros.

También en 2020, lanzamos un Plan global de acciones para empleados a nivel mundial que, con carácter voluntario, ofrecía la posibilidad al empleado de convertirse en accionista en condiciones ventajosas.



“El Programa de Reconocimientos es una herramienta sencilla que me ha permitido reconocer y agradecer a mis compañeros su trabajo y esfuerzo en un año complicado para todos”.

**Marta Potel**  
Trader Sénior de Biocombustibles



“El Plan global de compra de acciones me ha dado la oportunidad de participar en el futuro de Repsol y contribuir a su crecimiento. Creo que este tipo de planes nos comprometen y nos acercan más a la compañía”.

**Cristina Guillamón**  
Consultor Sénior de Compensación y Desempeño

## Analítica avanzada en la gestión de talento »

Uno de los retos de nuestra transformación digital se centra en explotar todo el potencial de las herramientas digitales y la analítica de datos para potenciar una **gestión estratégica del talento**, que nos permita mejorar la anticipación en el nuevo contexto global.

En este sentido, disponemos de herramientas como **Workforce for the future / Delfos**, que nos permite visualizar el impacto del entorno y las decisiones de negocio en las proyecciones de perfiles requeridos, carencias de competencias y costes asociados, ayudándonos a identificar rutas de capacitación y estrategias de captación del talento para adaptarnos a los requerimientos futuros de los negocios de Repsol.

Esta mirada estratégica ofrece asimismo una oportunidad a nuestros empleados de cara a potenciar su desarrollo en aquellas competencias y disciplinas que crecerán en los próximos años, a través de los programas de formación y desarrollo que estamos impulsando.

Un ejemplo a destacar lo constituyen las acciones para promover el desarrollo de competencias y conocimientos asociados a la digitalización y las nuevas tecnologías, que venimos impulsado desde nuestra *Repsol Data School*, a través de las cuales nuestros empleados están mejorando sus conocimientos y habilidades analíticas para avanzar, juntos, como compañía *#DataDriven*.

En este marco se firmó, en 2020, un acuerdo con el Instituto Superior para el Desarrollo de Internet (ISDI) y con otros proveedores

como Telefónica, para apoyar programas de aprendizaje como **Data4Everyone**, que cubre aquellos empleados que se están iniciando en la cultura y gestión del dato, o **Data for Digital** (D4D) y **Data for Business** (D4B), para aquellos que ya cuentan con un nivel más avanzado y que necesitan dar un paso más en el conocimiento de la ciencia del dato para así, poder impulsar el cambio en la cultura corporativa y en la forma de trabajar. Al finalizar estos programas más avanzados, en 2023, habrán participado unos 800 empleados. Gracias a ellos, podrán conocer las áreas que componen este campo (*big data*, inteligencia artificial, *Internet of Things* [IoT], visualización, gobierno del dato) y ampliar conocimientos con su aplicación práctica a través del desarrollo de un proyecto o un caso de negocio.

## » Seguridad

Nuestra Política de salud, seguridad y medioambiente establece la salud, la seguridad y la protección del medioambiente como valores esenciales en el desarrollo de todas nuestras actividades, avanzando de forma progresiva hacia la excelencia mediante acciones sistemáticas de mejora lideradas por el Comité Ejecutivo y alineadas con los retos y objetivos de cada negocio.

**En palabras de nuestro CEO, tenemos un “deber moral” de trabajar con seguridad en todas nuestras operaciones.**

Para garantizar la protección de nuestros empleados, contratistas, público en general y la seguridad en nuestras instalaciones, disponemos de un robusto proceso de gestión del riesgo alineado con los estándares internacionales más exigentes y centrado en tres pilares fundamentales:

**Personas:** nos enfocamos en los valores y creencias de las

personas, en sus comportamientos y actitudes. Realizamos diagnósticos específicos de seguridad y disponemos de programas para trabajar la cultura y el liderazgo de seguridad entre todos los empleados.

**Sistema de gestión:** Disponemos de normativa, procedimientos y herramientas alineados con nuestro compromiso político para anticiparnos y evitar accidentes.

**Instalaciones:** Diseñamos, implantamos y mantenemos las barreras de seguridad para garantizar la integridad de nuestras instalaciones.

Nuestros socios, contratistas, comunidades locales donde operamos y clientes son piezas clave para conseguir los retos marcados. Apoyamos y exigimos el cumplimiento de nuestros estándares de seguridad y definimos procesos para garantizar la seguridad de todos nuestros



productos y operaciones.

Disponemos de mecanismos para promover el aprendizaje colectivo dentro de la compañía y colaboramos con otras empresas y asociaciones para compartir buenas prácticas y desarrollar estándares internacionales.

Nuestro compromiso por garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y de la sociedad, además de proteger el medioambiente, se refuerza con una gestión responsable de los productos que manipulamos en nuestras instalaciones y que ponemos en el mercado.

Disponemos de una norma interna de gestión segura de producto que incluye los requerimientos que debemos seguir para alcanzar un alto nivel de protección y las etapas que se siguen para garantizar la seguridad y salud de todas las personas.



### Seguridad a lo largo del ciclo de vida del producto

| Diseño   | Aprovisionamiento   | Operación   | Transporte   | Puesta en el mercado  |
|--|---|---|--|---|
| <p>Estudiamos posibles efectos adversos de los productos en personas y en el medioambiente</p> <p>Identificamos usos y aplicaciones de los productos</p> <p>Decidimos medidas de gestión del riesgo en función de los usos</p> | <p>Recopilamos información sobre nuestras materias primas</p> <p>Implantamos las medidas de control del riesgo necesarias</p> | <p>Las instalaciones se diseñan teniendo en cuenta las propiedades de los productos que contendrán y fabricarán</p> <p>Durante la fabricación, evaluamos los riesgos laborales, ambientales e implantamos medidas de control informando a los trabajadores</p> <p>Clasificamos los residuos según sus características</p> | <p>Establecemos medidas específicas de seguridad siguiendo los estándares internacionales y la normativa interna</p> | <p>Comunicamos a nuestros clientes los usos posibles de nuestros productos</p> <p>Informamos sobre las medidas a adoptar para que su manipulación no suponga riesgos para instalaciones, personas o medioambiente</p> |



## » Salud y bienestar

La gestión de la salud está integrada en cada negocio, dando cobertura a todos los empleados de la compañía y va más allá del entorno laboral del empleado, impactando en su entorno personal, familiar y social.

### Líneas estratégicas:

|  |
|--|
|  <p><b>Ergonomía</b></p> <p>Diseño de lugares de trabajo y herramientas para evitar el sedentarismo y la inactividad física</p>   |
|  <p><b>Nutrición</b></p> <p>Una correcta alimentación como aspecto básico para un estilo de vida saludable</p>  |
|  <p><b>Gestión emocional</b></p> <p>Tomar conciencia de la relación entre el control, comprensión de los sentimientos y emociones: estrés, ansiedad e higiene del sueño</p> |
|  <p><b>Dependencias</b></p> <p>Evitar hábitos como el tabaco, alcohol, psicofármacos, nuevas tecnologías y trabajo</p>  |

### Programas de salud y bienestar:

|  |
|--|
| <p><b>Bienestar físico</b></p> <p>Ejercicio físico, ergonomía, nutrición..</p>                       |
| <p><b>Bienestar emocional</b></p> <p>Gestión del estrés y ansiedad, riesgos psicosociales..</p>      |
| <p><b>Cardiovascular</b></p> <p>Control de factores de riesgo</p>                                    |
| <p><b>Otros programas</b></p> <p>Concienciación de sustancias adictivas, prevención del cáncer..</p> |

Cada año, se planifican en detalle las actividades de prevención y promoción de la salud tomando como referencia estas líneas estratégicas de salud y bienestar.

### Servicios de salud en el trabajo

En todos los países, se dispone de servicios de salud para dar cobertura a las actividades asistenciales, preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores.

Se realizan exámenes médicos preventivos en función de los riesgos evaluados en el puesto de trabajo, gestionados por servicios médicos o representantes de la función de salud laboral del país.

### Información y comunicaciones a nuestros empleados

En Repsol, consideramos clave la accesibilidad de canales de comunicación con el empleado para compartir información sobre la salud y bienestar y poder resolver cualquier duda que pueda tener.

La empresa transmite recomendaciones preventivas de adaptación de puesto, actividad o medidas de apoyo en evacuación de emergencia. También se facilita información colectiva de los exámenes médicos y campañas de salud para evaluar el funcionamiento de los programas preventivos y promoción de la salud y así poder implementar mejoras en los mismos. De igual modo, se comparte información con los empleados sobre las evaluaciones de riesgos de sus puestos de trabajo.

Para proporcionar toda esta información sobre salud a los

empleados, Repsol utiliza todo tipo de medios como intranet, correo electrónico, cartelería digital, boletines, folletos, encuestas, etc.

Los servicios médicos y los representantes de salud laboral están a disposición de los empleados a través de la intranet y en los centros de trabajo para atender sugerencias, peticiones y cualquier tipo de comunicación que se quiera plantear.

## Formación y actividades »

### Formación

Nuestros empleados reciben formación en salud, relacionada con los riesgos de la actividad laboral o con temas de salud general. Por ejemplo, durante el 2020 se impartieron online a nivel mundial el curso obligatorio para empleados y contratistas de "Medidas de prevención frente a la COVID-19" y talleres opcionales sobre gestión emocional durante la pandemia.

Repsol ha realizado varios cursos, charlas y actividades relacionados con la salud y bienestar en toda la compañía sobre temas tan diversos como hábitos saludables, enfermedades cardiovasculares, prevención de cáncer, primeros auxilios, higiene, prevención de estrés y ansiedad, salud mental y emocional, etc.

### Actividades

Adicionalmente, para cuidar la salud de los empleados en nuestras instalaciones alrededor del mundo, desplegamos internacionalmente una serie de acciones específicas de

forma recurrente como formación sobre prevención de la malaria, vacunación, primeros auxilios, talleres sobre salud, cursos online sobre viajes al extranjero, comités de salud laboral y bienestar, etc.

También se desarrollan actividades con impacto en entornos familiares y sociales, como campañas de vacunación o de sensibilización y prevención de dependencia de sustancias.

## COVID-19 y salud de nuestros empleados »

Para hacer frente a la situación de la COVID-19 se activó el Comité de Crisis, liderado por la cúpula de Repsol. Este comité se encargó de supervisar y evaluar todas las medidas adoptadas para reducir los posibles riesgos que la crisis de COVID-19 pudiera generar, especialmente para los grupos vulnerables. El Comité de Crisis también asumió la responsabilidad de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos y el mantenimiento de los medios de vida de los empleados, contratistas y comunidades en esta situación.

Asimismo, en febrero de 2020, se activó el Comité de Coordinación de COVID-19, formado por un equipo multidisciplinar compuesto por todos los ámbitos expertos de la compañía, desde el nivel empresarial hasta el corporativo.

Este comité está siendo liderado por la Directora Corporativa de Personas y Organización (P&O) de la alta dirección de la compañía y está

apoyado por el Comité Ejecutivo de la misma.

Repsol ha estado en contacto con los representantes de los trabajadores (sindicatos) estableciendo diálogos participativos para consultar e informar sobre las decisiones de la compañía y las medidas de prevención y mitigación. Asimismo, se han celebrado diferentes comités en países y centros de trabajo para seguir la evolución de la pandemia y compartir las medidas de prevención con diferentes colectivos de empleados, líderes de comunidades y sindicatos.

Desde antes de que la extensión del coronavirus se declarase pandemia, Repsol reforzó las medidas higiénicas en espacios comunes de trabajo y se redujeron y evitaron las concentraciones de personas, tanto en la ejecución de trabajos como en los momentos de descanso.

Aquellos empleados cuyas posiciones y funciones podían desempeñarse en remoto y su presencia en el centro no era imprescindible para mantener la continuidad de las operaciones, han trabajado desde sus domicilios, garantizando siempre la seguridad de los procesos productivos.

Para proporcionar toda la información necesaria sobre salud a los empleados, Repsol utilizó todo tipo de medios como intranet, correo electrónico, cartelería digital, boletines, folletos, encuestas, etc. Los empleados pudieron contactar en todo momento con la función de Salud Ocupacional para expresar

cualquier preocupación o queja relacionada con la COVID-19

Se habilitaron consultas de telemedicina como forma complementaria para atender a los empleados y se dispusieron canales de comunicación accesibles a todos los empleados para cualquier consulta acerca de la COVID-19.

Repsol lanzó una encuesta anónima para medir su percepción sobre la gestión de la pandemia por parte de la compañía. Más de 13.500 empleados compartieron su opinión.

**El 86% de nuestros empleados están satisfechos con la gestión que Repsol ha hecho durante la pandemia**

Se ejecutó un Plan de concienciación y comunicación sobre COVID-19 en cada centro de trabajo, así como una formación obligatoria sobre COVID-19 para todos los empleados y contratistas sobre las medidas preventivas. Este plan incluía recordatorios visuales y sonoros en todos los espacios de trabajo. La empresa proporcionó a todos sus empleados servicios de apoyo psicológico gratuitos y talleres a nivel mundial sobre gestión emocional durante la pandemia.

## » Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación

**La gestión de la diversidad y la inclusión ha dejado de ser “lo correcto” y ha pasado a ser “lo mejor”**

Repsol cuenta con personas con una amplia variedad de edades, trayectorias profesionales, habilidades y culturas. La combinación de tal riqueza de talentos crea equipos diversos, comprometidos y dinámicos que contribuyen a hacer frente a los retos de la compañía.

La cooperación y el trabajo en equipo son una parte fundamental de nuestra forma de trabajar y creemos que las mejores soluciones son aquellas que se fundamentan

en ideas y puntos de vista distintos. Tenemos el objetivo de crear un entorno en el que todos tengamos la oportunidad de llevar a cabo nuestro trabajo de la mejor forma posible, gracias a:

- La creación de un entorno en el que se pueda contribuir, desarrollar y utilizar plenamente nuestras aptitudes y capacidades.
- Mantener una mentalidad abierta a nuevas ideas, distintas culturas, costumbres y a diversos puntos de vista.

La diversidad en Repsol ha experimentado un proceso evolutivo, dando paso a un modelo que se caracteriza por poner en valor las diferencias individuales para alinearlas con el propósito y objetivos generales de la organización, involucrando a la compañía en un continuo proceso de aprendizaje.



### Beneficios y ventajas de la diversidad e inclusión



Obtenemos un mejor rendimiento financiero



Demostramos más creatividad e innovación



Accedemos a un mercado de talento más amplio



Mejoramos el orgullo de pertenecer a Repsol



Aumentamos nuestra reputación y valoración social



Somos reflejo de la sociedad y conocemos mejor a los clientes



#### Caso de éxito Acciones de sensibilización en la unidad de negocio de Venezuela

En el marco de las acciones del Plan de Sostenibilidad 2021, se realizaron dos charlas formativas dirigidas a todos los empleados de la unidad de negocio sobre igualdad, inclusión y no discriminación. Como ejemplo de la buena acogida que tuvieron, en una de ellas, específica del colectivo LGTBI+, participaron 99 empleados, que constituyen el 73% de la plantilla.

#### Comité de Diversidad e Inclusión »

Está integrado por la alta dirección, promueve el crecimiento sostenible gestionando la diversidad de forma inclusiva, fomentando que los empleados desarrollen al máximo su potencial individual.

#### Igualdad de género »

Una de las oportunidades que surge con la transformación energética es revertir la desigualdad de género en la presencia femenina en el sector energético.

Apostamos por la igualdad de género en términos de equidad para aprovechar el talento disponible en la sociedad. Este compromiso se eleva hasta el máximo nivel de la compañía y se traduce en un objetivo claro: alcanzar en 2025 el 35% de mujeres en posiciones de liderazgo.

Repsol destaca por sus políticas de igualdad y por su impulso al talento femenino en disciplinas STEM.

Otros ejemplos de cómo Repsol



promueve e incentiva el acceso de las niñas a carreras STEM y, en particular a disciplinas digitales, son las campañas a través del perfil de Repsol Digital en LinkedIn #yosoyniñastem en la celebración del Día Internacional de la Mujer y Niña en la Ciencia o por el Día Internacional de las Niñas.

Participamos en el *Technovation Girls* a través de nuestra iniciativa *Repsol Digital Girls*, donde, en 2020, uno de nuestros equipos participantes, formado por cinco niñas de entre 11 y 12 años, quedó finalista con su proyecto *Lazos Close to you*, una aplicación cuya finalidad es conectar y acercar a personas mayores que viven solas con voluntarios y asociaciones.

En su edición de 2021, los proyectos digitales presentados por niñas y jóvenes han sido dirigidos a abordar distintos retos de nuestra sociedad, tales como la atención a mayores, la conexión de entidades y asociaciones con particulares que quieran hacer donaciones, recordar la administración de medicamentos a enfermos o apoyar la economía circular, entre otros.



## Integración de personas con discapacidad »

Nuestro objetivo es conjugar una estrategia de responsabilidad social con una estrategia de gestión del talento sostenible, ofreciendo oportunidades de empleo a personas con discapacidad, que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Somos referentes en España en la incorporación de personas con

discapacidad y trabajamos en extender nuestro perímetro de actuación a otros países a través de políticas de compras responsables y de accesibilidad.

En nuestro Libro Blanco de integración de personas con capacidades diferentes, “De las palabras a los hechos”, recogemos los aprendizajes y mecanismos

implantados en la compañía para la contratación de personas con discapacidad. Y en la guía “Superando barreras”, se reúne información básica para compañeros de personas con discapacidad para facilitar su incorporación a la compañía.



• La **inclusión de personas con discapacidad** permite acceder a un **mercado de talento más amplio**.

• A nivel mundial, las personas con discapacidad representan entre un **12 y un 18% de la población**.

**Barreras** asociadas a la **incorporación de personas con discapacidad** al mercado de trabajo:

• **Nivel educativo** y/o cualificación no adaptado a las demandas del sistema productivo. **Solo el 1%** de las personas con discapacidad **accede a estudios universitarios**.



• **Prejuicios, estereotipos e ideas falsas preconcebidas** (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje).



• Costes de **adaptación** de lugares y puestos de trabajo.  
• Dificultades de **accesibilidad** (transporte).  
• Preocupación por su **desempeño y desarrollo**.



“Tengo una discapacidad visual completa y, desde 2013, trabajo en Repsol.

Repsol es una empresa atractiva para las personas con discapacidad ya que entiende la diversidad como un valor enriquecedor, que aporta diferentes puntos de vista, experiencias, conocimientos, sensibilidades y formas de resolver los problemas. La clave de la integración es la normalización. Trabajando en Repsol, he sido testigo de cómo hemos avanzado en esta normalización generando un marco de integración que gira en torno a temas tan diversos como la accesibilidad, la formación, la sensibilidad y concienciación, la gestión del talento, la salud y el seguimiento y mejora continuos. Me siento orgullosa de pertenecer a una compañía que cree realmente en que el motor de las empresas es su gente y que trabaja por la innovación social, el respeto a la diferencia y, en definitiva, por la igualdad de oportunidades”.

**Patricia Carrascal Sinovas**  
Técnico de Contenidos

## Diversidad LGTBI+ »

Nuestro reto es ser una empresa atractiva para trabajar, por ser reconocida como respetuosa y no discriminatoria con la orientación sexual e identidad de género.

Como parte del compromiso de Repsol con la diversidad LGTBI+, se

ha creado el grupo de empleados Aliados LGTBI+ que, en la actualidad, cuenta con personas de España, Brasil, Estados Unidos, Venezuela, Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia, Canadá y Trinidad y Tobago, así como representación de diversas áreas de la compañía. El grupo está

impulsado por dos miembros del Comité ejecutivo.

Además, en nuestro Plan de Sostenibilidad 2025 nos hemos comprometido a desarrollar iniciativas que favorezcan la inclusión del colectivo LGTBI+.



“El grupo de Aliad@es es un equipo autogestionado e independiente cuya

misión es hacer de bisagra entre la sociedad y la compañía en materia de diversidad LGTBI+. Por un lado, trata de velar por la igualdad real de todas las personas que se relacionan con Repsol, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Por otro lado, impulsa

iniciativas transformadoras que contribuyan a la mejora continua en esta dimensión de la diversidad. La alta dirección reconoce la aportación de valor de este grupo en el bienestar de empleadas y empleados, en la retención y atracción del talento, en la responsabilidad e imagen corporativa y, en definitiva, en hacer de Repsol una mejor empresa, con un compromiso constante para seguir avanzando en cualquier dimensión de diversidad”.

**Miguel Martínez Amoraga**  
Grupo de Aliados LGTBI+ de Repsol



## Alianzas y compromisos relacionados con la diversidad e inclusión »



Estamos adheridos al protocolo del currículum anónimo, un proyecto para promover que los procesos de selección se centren en las capacidades de la persona, suprimiendo referencias personales tales como nombre, sexo, edad, fotografía y otras circunstancias personales.



Adhesión a las Normas de conducta de las Naciones Unidas para hacer frente a la discriminación de las personas LGTBI.



Agenda 2030: impulsamos el desarrollo de las personas y su entorno, garantizando la igualdad de oportunidades.



Somos parte del Global Business and Disability Network y desplegamos iniciativas de inclusión laboral para personas con discapacidad.



Somos parte de la Alianza para la FP Dual y la Alianza por la FP del Ministerio de Educación mejorando la empleabilidad de los jóvenes.



Nuestro Plan de igualdad ha sido reconocido con el distintivo del Ministerio de igualdad en España.



Participamos en la iniciativa Empresas por una sociedad libre de violencia de género, del Instituto de la Mujer.



Somos firmantes del Charter Diversidad, comprometiéndonos con principios de la igualdad de oportunidades e inclusión.



Formamos parte de la Red iberoamericana de Educadores innovadores, coordinada por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad.



Formamos parte de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI.



Somos parte del clúster ClostinGap que analiza el impacto económico de la desigualdad de género.



### Caso de éxito

#### El punto naranja de A Coruña contra el acoso y discriminación

En nuestra refinería de A Coruña, varias personas están identificadas con una pegatina naranja como referentes para la lucha contra cualquier tipo de acoso y discriminación durante nuestras paradas, momento en el que gran cantidad de personas acuden a nuestras instalaciones. Aunque en la última parada no se reportaron incidentes de acoso o discriminación, la idea surgió del Punto Lila en Tarragona, implantado tras un incidente. La iniciativa cuenta con un buzón de contacto anónimo: [puntonaranjacoruna@repsol.com](mailto:puntonaranjacoruna@repsol.com).



### Caso de éxito

#### Proyectos STEM en Estados Unidos y Canadá

Como parte del compromiso con la diversidad y la inclusión, Repsol desarrolla iniciativas para concienciar a las niñas sobre las carreras que pueden desarrollar si dominan las habilidades de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Entre las iniciativas de la unidad de negocio Marcellus en EEUU, cabe destacar:

El programa *STEM Careers in Energy*, que ofrece a las estudiantes la oportunidad de conocer los detalles de las profesiones STEM a través de mujeres que desempeñan funciones en el sector de la energía para mostrarles cómo sus habilidades pueden convertirse en profesiones apasionantes y gratificantes. Las empleadas de Repsol impartieron esta clase para 18 niñas en *MHY Family Services*, en el condado de

*Butler, PA*, una organización que proporciona asistencia, educación y vivienda a jóvenes en situación de riesgo.

Colaboración *STEM Expo*, en la que Repsol se unió a las *Girl Scouts* para ofrecer a las niñas la oportunidad de aprender sobre los principios científicos con un experimento práctico. La *STEM Expo*, celebrada en el *Pennsylvania College of Technology*, atrajo a unas 500 niñas de entre 5 y 15 años.

En la **Oficina de Houston**, la iniciativa *The Repsol Student Innovation Awards* premia la excelencia de los estudiantes desde hace varios años.

Aunque los premios están abiertos a estudiantes masculinos y femeninos, en la edición de 2021, Repsol decidió premiar a tres estudiantes femeninas, que presentaron sus

proyectos durante la ceremonia de entrega de premios.

En la unidad de negocio de Canadá, *Robotics toolkits*, se dirigió a 35 estudiantes de una escuela rural local en Chauvin, Alberta. Los kits de herramientas consistían en bolas robóticas programables que los estudiantes pudieran manejar y codificar, desarrollando su creatividad y sus habilidades STEM. La financiación de este proyecto apoya el objetivo global de Repsol de promover la formación en el ámbito científico-técnico con el mayor alcance posible y que incluya a las niñas de la comunidad.

Repsol sigue concienciando a niñas y niños de que, combinando las habilidades STEM con su creatividad y entusiasmo, pueden prosperar en carreras apasionantes.

## » Libertad sindical y negociación colectiva

### Escenario español »

En España, los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva están reconocidos en la Constitución y desarrollados por la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, que establece que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, disponiendo que el ejercicio de la actividad sindical comprenderá en todo caso el derecho a la negociación colectiva.

El 60% de la plantilla de Repsol se encuentra en España, por lo que la negociación colectiva juega un papel muy importante para mantener relaciones laborales fluidas y acordar unos salarios justos y unas condiciones de trabajo adecuadas. El 100% de nuestros empleados está sujeto a un convenio colectivo.

La negociación colectiva en España tiene su máximo exponente en el Acuerdo Marco, un convenio de carácter transversal suscrito con los principales sindicatos de Repsol que regula aspectos concretos de las relaciones laborales como la retribución, la jornada y los horarios, la formación, la prevención de riesgos laborales, el plan de igualdad, la conciliación de la vida laboral y familiar, los beneficios sociales, etc, trasladados a los convenios de empresa.

Los primeros convenios de empresa se suscribieron en 1966 y, en 1997, se firmó el primer Acuerdo Marco que supuso un cambio en el modelo de relaciones sindicales y de

negociación colectiva, acordando su Comisión Negociadora cuestiones laborales transversales para las distintas empresas incluidas en su ámbito de aplicación, consiguiendo así una mayor homogeneidad.

En cuanto a la representación de los trabajadores, en 2020 Repsol contaba con 848 representantes de los trabajadores en España de las 15 empresas incluidas en el Acuerdo Marco, pertenecientes a 11 organizaciones sindicales diferentes.

El Acuerdo Marco, junto con los convenios colectivos (9 convenios colectivos de empresa, 6 convenios sectoriales y 5 pactos de empresa en vigor), constituye las bases del marco de sostenibilidad y confianza sobre las que se asientan los intereses recíprocos de empresas y trabajadores.

Nuestro compromiso va más allá de garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a nivel nacional. Tras la aprobación de la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo y su transposición a la legislación española en 1997, Repsol fue una de las primeras empresas multinacionales españolas en constituir su propio comité de empresa europeo en ese mismo año.

El **Comité de Empresa Europeo del grupo Repsol** es un órgano de información, consulta y comunicación para conseguir un ambiente de debate libre y responsable de los temas que puedan afectar al grupo en general, con especial atención a los temas

que afectan a Europa, y a sus empleados en particular. Su competencia se extiende al conocimiento de los planes de carácter industrial, económico, financiero y social que afecten a la política laboral del grupo, siempre que dichos planes tengan un marcado carácter dentro del ámbito de la Unión Europea. También discute asuntos como la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, actividades, producción y ventas, empleo, inversiones, etc.

El Comité de Empresa Europeo se reúne una vez al año en la sede del grupo Repsol en Madrid. Actualmente, cuenta con representantes de los trabajadores de países elegibles como Noruega, Portugal y España.

### Escenario internacional »

Repsol reitera la importancia del mantenimiento y la calidad del diálogo social dentro del grupo. Reconocemos internacionalmente los principios de libertad de asociación, protección del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Respetamos la libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a formar y a afiliarse a sindicatos, sin temor a represalias. En los casos en los que nuestros empleados lo hacen, Repsol establece un diálogo constructivo y regular con los representantes elegidos por los trabajadores, negocia con ellos de buena fe y les hace partícipes cuando se toman

decisiones importantes que afectan a la plantilla.

Los países en los que Repsol tiene empleados cubiertos por convenios colectivos son España, Perú, Portugal, Brasil, Indonesia, Francia, Italia y Noruega, y están representados por un órgano interno o por el sindicato sectorial. De los empleados de estos países, más del 85% en 2020 estaban bajo convenio colectivo.

### Escenario futuro »

La negociación colectiva se enmarcará en un contexto muy complejo y exigente para nuestra actividad, marcado por las incertidumbres generadas por la transición energética, así como por el cambio del marco regulatorio para nuestras operaciones en algunos países. Situación que conlleva la necesidad de realizar importantes ajustes, acelerando el ritmo de adaptación a esta nueva realidad y que nos obliga a emprender una profunda transformación de nuestros negocios para afrontar con garantías el nuevo escenario energético.

En este camino, nos apoyaremos en nuestros grupos de interés estratégicos, incluyendo, por supuesto, a los representantes de los trabajadores a través de un diálogo proactivo.



“Formar parte del Comité de Empresa Europeo de Repsol ha sido una gran oportunidad para

reunirnos anualmente con los empleados de Repsol en Europa. Somos informados y consultados por la dirección sobre los avances de nuestro negocio como la salud y la seguridad, las inversiones, los nuevos métodos de trabajo y la tendencia de los empleados dentro de la compañía. Esto nos da la oportunidad de reflexionar si hay algo que pueda afectar a nuestras condiciones de trabajo y proporcionar información si es necesario”.

**Cecilie Hettervik**

Responsable Gestión de Activos E&P en Noruega y ex-miembro del Comité de Empresa Europeo



## » Ética y conducta



poner en práctica medidas sostenibles concretas que combatan eficazmente la corrupción.

¿Cómo contribuimos en Repsol a la implementación del ODS 16?

Hemos desarrollado una normativa interna de prevención de la corrupción: Código de Ética y Conducta, Política anticorrupción, normativa de debida diligencia con terceros, normativa de gestión de regalos y atenciones y de conflictos de intereses.

Disponemos de la guía “Claves para gestionar nuestra relación con los funcionarios públicos”, donde

se recogen las buenas prácticas de actuación que tenemos que tener en cuenta cuando, en el desarrollo de nuestra actividad profesional, nos relacionamos con funcionarios públicos. Reconocemos, como agente comprometido con la sociedad, el valor que el buen gobierno, legalidad y la transparencia de las instituciones públicas tiene para la sociedad y colaboramos activamente con ellas, en cada país, para un entorno

regulatorio y social adecuado, eficaz y responsable.

Consideramos la transparencia como elemento indispensable en la lucha contra la corrupción y publicamos la información relacionada con los contratos y convenios suscritos con administraciones públicas.

Hemos conformado un Modelo de Gestión Integral de *compliance*, con etapas para la prevención y control de riesgos, la vigilancia del modelo y la reacción ante los incumplimientos normativos.

Incluimos la debida diligencia de los terceros en nuestros procesos, para el conocimiento de las terceras partes con las que nos vamos a relacionar o ya nos relacionamos. En septiembre de 2021, Repsol se comprometió en la *Extractive Industries Transparency Initiative*, a través de la cual se apoyan las iniciativas para el conocimiento y publicidad de los propietarios, últimos beneficiarios de las compañías.

Aunque estamos en el buen camino, hay que hacer más, tanto para concienciar a nuestro propio entorno sobre la importancia de construir sociedades justas, con instituciones predecibles, aplicables a todos y legalmente robustas, como para determinar de qué manera específica podemos seguir contribuyendo de modo efectivo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Nuestro [Código de ética y conducta](#) establece el marco de referencia para los comportamientos y expectativas de nuestros empleados en el desempeño de su trabajo. Asumimos un nivel de exigencia más allá de lo que marca la ley y ponemos los medios para cumplirlo. El código es también una guía de referencia en nuestra relación con terceros y contribuye a reforzar las relaciones con nuestras partes interesadas y con la sociedad.

### Una cultura de cumplimiento »

Somos conscientes de la importancia de la cultura del cumplimiento, de la formación y de la sensibilización. Tenemos equipos dedicados a su promoción interna y realizamos cursos anuales obligatorios para todos los empleados sobre el Código de ética y conducta.

Los cursos se diseñan tras el análisis de buenas prácticas, basándonos en los análisis de riesgos por país y negocio, las exigencias legales y las recomendaciones de auditorías internas. La formación se adapta a cada colectivo en diversos formatos digitales para fortalecer la sensibilización en materia de anticorrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, prevención penal, sanciones y embargos internacionales, competencia, y protección de datos de carácter personal.

### Nuestra política anticorrupción »

Nuestra compañía está firmemente comprometida con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción, así como la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que tenemos presencia,

atendiendo a su espíritu y finalidad. Adicionalmente, extendemos su cumplimiento también a nuestros socios comerciales y nos comprometemos a:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.
- No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún bien de valor a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas para la compañía.
- No permitir ningún pago de facilitación.
- No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.
- No utilizar las donaciones para encubrir pagos indebidos.
- No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la compañía. Así como también a prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o

entidades con las que se realizan negocios, con objeto de asegurar que Repsol establece relaciones comerciales únicamente con personas y entidades cualificadas y con una adecuada reputación.

### Un sólido modelo de prevención de delitos »

Contamos con los mecanismos adecuados para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción: nuestro Modelo de Prevención de Delitos tiene como objetivo prevenir y descubrir conductas delictivas por parte de cualquier integrante de nuestra compañía.

Este modelo se plasma en procedimientos formalizados de cumplimiento y control que cuentan con controles orientados a mitigar los riesgos de incumplimiento de la normativa, tanto interna como externa. Evaluamos anualmente la eficacia de estos modelos y contamos con procesos de debida diligencia previos a la adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o *joint ventures* para evaluar y gestionar estos riesgos.

Repsol ha elaborado y difundido a toda la organización un Manual de Prevención Penal, con el propósito de guiar y entender los principales riesgos penales a los que se enfrenta la compañía y mecanismos para evitarlos.



“El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 versa sobre la paz, la justicia y las

instituciones sólidas, y establece como una de sus metas, reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

No se trata únicamente de una declaración política, sino que establece objetivos para que los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, trabajen juntos para

**Enrique Hernández**  
Chief Compliance Officer

## » Formación en derechos humanos



Porque la formación y sensibilización de nuestros empleados son clave para actuar de forma responsable, formamos a las personas en los valores que deben regir nuestra conducta. Organizamos anualmente sesiones y cursos relacionados con los derechos humanos, tanto desde una perspectiva más generalista, como contenidos más específicos. Una formación que influye en las actuaciones de las personas que forman Repsol y que construyen nuestro presente y futuro.

Nuestro objetivo es extender las campañas de sensibilización a lo largo de toda la cadena de valor, especialmente en aquellas relaciones que albergan mayor riesgo: socios, contratistas y suministradores.



### Ejemplos de cursos y campañas de sensibilización relacionadas con los derechos humanos »

#### Derechos humanos

Curso global actualizado en 2021.

#### Ética y conducta

3 ediciones entre 2019 y 2021 obligatorias para toda la compañía.

#### Sesgos inconscientes

Lanzado en 2019 y obligatorio para toda la compañía.

#### Agenda 2030 y ODS

Lanzado en 2020.

#### Seguridad

- **Programa de liderazgo en seguridad Safety Leap** dirigido a la percepción de riesgo, evitar la relajación y promover comportamientos adecuados.
- **Plataforma digital de sensibilización y formación sobre las 10 reglas básicas en seguridad.** Web abierta con más de 11.500 usuarios de 98 países registrados.
- **Gamificación.** Desde 2015, hemos creado desde sencillos juegos de mesa a sofisticados juegos online para usar técnicas de aprendizaje en seguridad.
- **Realidad virtual.** Hemos sido pioneros en desarrollar una aplicación de formación para experimentar en entornos

virtuales las 10 reglas básicas de seguridad. Más de 7.000 empleados y contratistas han probado esta novedosa formación.

- **Investigación de incidentes** con análisis del impacto de los factores humanos.
- **Factores humanos** impartido por *Energy Institute*.
- **Introducción a la seguridad y al medioambiente** sobre conceptos básicos y su aplicación en Repsol.

#### Medioambiente

- **Introducción a la gestión del medioambiente.** Conceptos básicos de gestión ambiental.
- **Prácticas de Desempeño Ambiental en Operaciones de E&P en tierra.** Curso específico disponible para empleados y contratistas.
- **Formación ambiental en complejos industriales.** Sesiones de formación periódicas para empleados y contratistas de nuestros complejos industriales.
- **Formación en eficiencia energética** en factorías de lubricantes y complejos industriales.

#### Salud y bienestar

- **Seguridad y salud en viajes.** Curso obligatorio antes de viajar al extranjero.
- **Hábitos saludables.** Curso para los empleados de complejos industriales sobre hábitos saludables, actividad física y nutrición.

- **Cursos presenciales de primeros auxilios, RCP básica y manejo de DEA** obligatorio en todos los países para personal propio y externo.
- **COVID-19.** Curso obligatorio a nivel mundial sobre medidas de prevención.
- **Riesgos cardiovasculares y hábitos saludables.**
- **Prevención y gestión del estrés, salud mental/emocional y gestión de la fatiga.**
- **Ergonomía.**
- **Prevención de riesgos en trabajos fuera de la oficina.**
- **Prevención de enfermedades transmitidas por la sangre.**
- **Higiene y seguridad alimentaria.**

#### Ciberseguridad y protección de datos

- **Cortafuegos 2021.** Formación para concienciar sobre los comportamientos diarios como método para proteger la información de Repsol, mitigar las amenazas del mundo actual y generar inteligencia colectiva.
- **Ciberseguridad y protección de la información.** Curso para conseguir una mayor capacidad en reconocer, gestionar y comunicar las diferentes amenazas.
- **Ciberseguridad industrial** orientados al personal de nuestros activos industriales para reconocer, gestionar y comunicar las diferentes amenazas.



## Nuestra cadena de valor

Proveedores y contratistas

Nuestros socios

Principios Voluntarios de Seguridad





“Somos conscientes de que, por la naturaleza de nuestras actividades y por las condiciones de algunos entornos en los que operamos, existen algunas áreas que tienen un riesgo de impacto relevante en todos los temas relativos a los derechos humanos.

A medida que las empresas y los contextos operativos y los perfiles necesarios cambian, también lo hacen los riesgos para las personas.

Es importante identificar, prevenir, mitigar, remediar y supervisar los riesgos e impactos en los derechos humanos de empleados, clientes y resto de colectivos susceptibles de verse afectados por nuestra actividad, en particular los que se pueden producir en nuestra cadena de suministro. De esta manera, desde el área de Gestión de Compras, ayudamos a la compañía en su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Nuestra relación con los proveedores y su respeto de los derechos humanos son clave para lograr una transición justa con la que Repsol está comprometido”.

**Fernando Duro Ruiz**  
Director de Gestión de Compras

## » Nuestros proveedores y contratistas

En Repsol, tenemos como objetivo controlar los riesgos y gestionar los impactos de todas las relaciones comerciales con nuestros socios, proveedores y contratistas.

Trabajamos para prevenir la corrupción en toda nuestra cadena de valor. En las actividades en las que participamos, consideramos indispensable que nuestros socios mantengan estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros. Por ello, incluimos cláusulas relativas a los derechos humanos en los contratos que firmamos con nuestras contrapartes.

Disponemos de una norma de debida diligencia con terceras partes, aplicable a las relaciones comerciales para gestionar los

riesgos relativos a la corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y sanciones y embargos internacionales. A partir de esta norma, identificamos, evaluamos, prevenimos y mitigamos los riesgos de integridad en nuestras actividades y relaciones comerciales en la cadena de valor.

Todo ello, con el propósito de que, tanto con carácter previo a la formalización de la relación con el tercero como durante el tiempo que se mantenga esta, el grupo Repsol pueda contar con información adecuada en el proceso de toma de decisiones y en la evaluación y mitigación de los posibles riesgos de *compliance* relacionados con el mismo.

**Controlamos los riesgos en nuestras relaciones comerciales**

La contribución de los proveedores es imprescindible para alcanzar los compromisos en materia de derechos humanos y de Agenda 2030.

**Establecemos niveles de control con:**



Proveedores y contratistas



Nuestros socios



La seguridad corporativa



## Gestión de proveedores y contratistas »

La gestión responsable de la cadena de suministro es fundamental en nuestra prevención y mitigación de riesgos. Nuestros proveedores, si bien son organizaciones independientes, intervienen activamente en la cadena de valor de Repsol. Por este motivo, promovemos e incentivamos entre ellos el conocimiento y aceptación de nuestro [Código de ética y conducta de proveedores](#) y la adopción de pautas de conducta consistentes con el mismo. Somos conscientes de que la cadena de suministro plantea riesgos específicos y está vinculada con la generación de empleo y el desarrollo económico local de las comunidades donde operamos. Por esta razón, queremos dotarnos de un sistema que nos permita asegurar que nuestros proveedores y contratistas mantengan un comportamiento acorde con nuestros compromisos.

### Trabajamos para que nuestros proveedores y contratistas respeten nuestra política de derechos humanos

Promovemos el respeto de los derechos humanos para que nuestras relaciones comerciales mantengan un comportamiento alineado con nuestros compromisos. Estamos adaptando nuestros procesos de selección, calificación y control para identificar y paliar los riesgos sobre derechos humanos en las distintas etapas de nuestra relación comercial con ellos.

A través de cláusulas específicas en los contratos, requerimos el compromiso de cumplimiento tanto de los estándares internacionalmente reconocidos, como de las disposiciones relativas a seguridad, medioambiente, comportamiento ético y respeto a los derechos humanos vigentes en nuestra normativa interna. Asimismo, desarrollamos actividades de sensibilización entre nuestras contrapartes.

Queremos seguir profundizando en la mejora del desempeño de nuestra cadena de suministro. Por ello, tenemos el objetivo de desarrollar e implementar mecanismos ágiles y eficaces que permitan la verificación del cumplimiento de las cláusulas y la puesta en marcha de medidas correctoras en caso necesario.

### Gestión responsable de proveedores y contratistas

#### 1. Registro y calificación

##### Registro de proveedores:

Todos nuestros proveedores deben registrarse en nuestros sistemas de gestión de compras y aceptar nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores. Marcado por un ideal de cooperación, el código está orientado a un beneficio recíproco, respetando en todo momento el cometido de cada una de las partes. Incluye obligaciones como el rechazo al trabajo infantil, el rechazo al trabajo forzoso, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Velamos por la integridad de las relaciones que mantenemos con nuestros

proveedores y abogamos por unas relaciones basadas en el respeto y la confianza mutuos.

Asimismo, se realiza un análisis reputacional a todos los proveedores mediante consultas en diferentes bases de datos públicas y privadas acerca de la existencia de incumplimientos legales, conductas ilícitas u otros aspectos de *compliance* relativos a esos terceros.

**Proceso de calificación:** En esta fase, los proveedores son calificados desde el punto de vista empresarial/financiero a partir las evidencias presentadas por el proveedor.

#### 2. Adjudicación y firma de contrato

En las condiciones generales de compra y contratación se incluye la obligación de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Como mínimo, el proveedor debe respetar la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

#### 3. Evaluación de desempeño

Tras la realización de los trabajos, o durante la ejecución de los mismos, realizamos una evaluación del desempeño del proveedor en los casos especialmente críticos de negocios con mayor riesgo identificado.

La profundidad con la que analizamos los distintos asuntos

es mayor cuanto más crítico es el proveedor por el tipo de bien o servicio que suministra, o por el lugar donde lo fabrica o lo presta.

Por lo general, en esta evaluación revisamos principalmente los sistemas de gestión de calidad, seguridad y medioambiente, así como el código de ética, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales y medidas contra el fraude y la corrupción, así como la gestión de la cadena de suministro del propio proveedor o contratista.

Seguimos trabajando para hacer evolucionar nuestro modelo, con el fin de retroalimentar el proceso de contrataciones futuras y reforzar la gestión del riesgo de los proveedores y contratistas.



## » Nuestros socios

**Somos conscientes del cambio que podemos generar junto a nuestros socios en los países en los que estamos presentes**

Nuestro compromiso abarca todo el ciclo de vida de las operaciones de la compañía y promueve el cumplimiento de los estándares internacionales más exigentes entre empleados, contratistas, proveedores y socios.

En este sentido, Repsol participa activamente en iniciativas de carácter internacional, como

IPIECA, en colaboración con otras compañías del sector. Los equipos corporativos y de negocio participan activamente en los grupos de trabajo. En particular en el grupo de trabajo de Responsabilidad social de IPIECA, donde se establecen discusiones en materia de derechos humanos.

- 1. Evaluación de socios.** Antes de tomar la decisión de adquirir un activo evaluamos los riesgos, tanto existentes como potenciales, que se pueden presentar en las operaciones comerciales y llevamos a cabo un proceso de debida diligencia.
- 2. Acuerdos.** Utilizamos un modelo de *joint operating agreements* (JOA), o acuerdos de operación conjunta, que define las responsabilidades y límites

que cada socio tiene sobre la operación y gestión de un activo.

- 3. Cláusula de derechos humanos.** Contamos con una normativa específica en la que expresamente se indica que el operador debe respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Su aplicación consiste en la inclusión de una cláusula de obligado cumplimiento de respeto a los derechos humanos en los términos que establece nuestra normativa. Esto implica abstenerse de vulnerarlos y, en caso de hacerlo, enfrentarse a las consecuencias.
- 4. Auditorías.** Realizamos controles periódicos para comprobar que los tres puntos anteriores se cumplen.



### Caso de éxito

#### **Bolivia: Coordinación permanente con las autoridades para mitigar los potenciales conflictos e impactos**

En el marco de la coordinación interinstitucional, Repsol Bolivia remite diariamente a la empresa estatal YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos) un reporte sobre conflictividad social en sus áreas de operación, ubicadas en cuatro departamentos de Bolivia. Este mecanismo se realiza de manera ininterrumpida y constituye un sistema de alerta e información permanente sobre eventuales situaciones de conflicto y las medidas que se adoptan para mitigarlas. Permite informar sobre quejas que pudieran suscitarse en las áreas de operación y asegurar la participación de YPFB en la resolución de las mismas.

Como ejemplo, se han reportado quejas sobre la generación de polvo debida al transporte de equipos de la compañía que se ha resuelto con medidas de mitigación (riego previo al transporte), solicitudes de mano de obra local en actividades de la compañía, etc.

Este tipo de coordinación nos permite tener una relación permanente y abierta con diferentes áreas de la empresa estatal, además de garantizar su involucración y rápida respuesta, en caso de que su participación sea requerida.

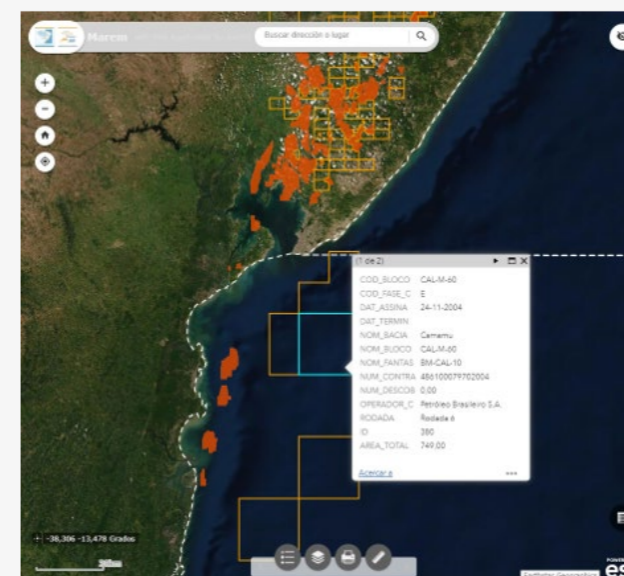


### Caso de éxito

#### **Brasil: Trabajamos con nuestros socios por los derechos humanos**

El respeto a los derechos humanos orienta también nuestras actividades no operadas. De forma periódica, se revisan las actividades de los operadores con el objetivo de mejorar el desempeño conjunto en materia de derechos humanos, al igual que en seguridad y medioambiente. Se trabaja junto a las principales compañías que operan en bloques conjuntos con Repsol compartiendo estándares y mejores prácticas, nuestra normativa, que está basada en los más altos estándares internacionales y nuestros casos de éxito.

Un ejemplo es el proyecto MAREM (*Mapeamento Ambiental de Resposta a Emergência no Mar*), que hemos desarrollado junto al IBP (*Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis*), IBAMA (*Instituto Brasileiro de Meio ambiente e Recursos Naturais Renováveis*) y otras empresas asociadas. Consiste en una base de datos georreferenciada de todo el litoral brasileño y de las islas costeras para dar apoyo a la planificación y a la gestión de las operaciones como respuesta a los accidentes de derrames de petróleo en el mar.





“Como parte de nuestro compromiso de actuar como una empresa responsable en Libia y contribuyendo al desarrollo sostenible, Repsol participa en el programa de inversión social desde 2010.

En 2018, se firmó un acuerdo entre nuestra empresa filial REMSA, sus socios, la Compañía Nacional de Hidrocarburos (NOC) y el operador Akakus Oil Operations, para ejecutar un programa de desarrollo sostenible. Los proyectos se han identificado en coordinación con la NOC y en consulta con las partes interesadas para apoyar a las comunidades locales en materia de acceso al agua, salud y desarrollo

de capacidades, y se ejecutarán hasta 2022 en las ciudades por las que pasa la línea de producción (Ubari, Sebha, Zintan, Jadu, Alriyayna, Yefren, Alrujban y Zawiya).

Se confiará al Operador Akakus Oil Operations (una empresa conjunta creada por el Consorcio Repsol y la NOC para explotar el yacimiento de El-Sharara) la función social más allá de 2022, lo que representa un hito para los operadores nacionales. Se ha elaborado un plan de acción, aprobado por las partes, para la creación de una unidad de desarrollo sostenible propia de Akakus, con un plan de formación en materia de desempeño social bajo la dirección de IPIECA”.



**Simone Sciamanna**  
Director de la unidad de negocio de Libia



“La Corporación Nacional del Petróleo (NOC) de Libia, sus filiales y sus socios

internacionales están trabajando para aprovechar las capacidades disponibles para proporcionar planes de mantenimiento y desarrollo de nuestros campos.

Durante los últimos años, la NOC ha cumplido con su deber social, que forma parte de la lista de objetivos que pretende alcanzar en coordinación con las empresas nacionales e internacionales que operan en el sector petrolero libio.

Repsol es uno de los socios destacados durante los últimos

años, en los que los departamentos de desarrollo sostenible de la NOC y de Repsol han trabajado para fijar objetivos y coordinar proyectos que garanticen el acceso a los servicios básicos a todas las ciudades y pueblos que rodean el yacimiento de El-Sharara y que se encuentran en la línea de producción.

En 2018, se firmó un memorando de entendimiento entre la NOC y un consorcio de empresas (Repsol, Total, OMV, Equinor) liderado por Repsol, para poner en marcha una serie de proyectos de desarrollo sostenible.

El memorando declara el interés y la contribución para apoyar la mayoría de los servicios básicos y esenciales,

como la educación, la salud, el agua y muchos otros programas que contribuyen a mejorar la vida de las comunidades locales”.



**Mokhtar Abduladaem**  
Responsable de Desarrollo Sostenible de la Compañía Nacional de Hidrocarburos de Libia



**Caso de éxito**

**Testimonio de nuestro contratista local en Libia**

La empresa Al Ahya Addakika Company, que ejecuta proyectos de construcción y mantenimiento de depósitos de agua en Libia, es un buen ejemplo de contratista local que tiene en cuenta la responsabilidad social en la ejecución de proyectos:

“Al inicio de cualquier proyecto, estudiamos en profundidad las condiciones sociales y económicas de la región donde se desarrolla el proyecto, incluyendo las necesidades de desarrollo. Fomentamos la formación de

trabajadores locales en materias como fontanería y electricidad para la construcción u otras necesidades, y disponemos de excelentes técnicos que nos permiten tener a los trabajadores locales bien formados. Este procedimiento es muy exitoso en el trabajo con las comunidades.

Somos muy conscientes del impacto de estos proyectos en la sociedad, por lo que siempre nos aseguramos de establecer una buena relación con las comunidades para que las operaciones sean fluidas.”



En un país en conflicto como Libia, utilizamos estrategias para no agravar la situación y promover la paz. Colaboramos con las autoridades y nuestros socios y establecemos alianzas para mejorar infraestructuras que redunden en una mayor calidad de vida de las poblaciones vecinas.

La debida diligencia en este tipo de entornos requiere incorporar a todo el proceso un exhaustivo análisis de la situación y sus implicaciones. Reforzamos especialmente la aplicación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, la promoción de los más altos estándares y requisitos de ética, antisoborno y corrupción y hacemos esfuerzos para extender nuestras buenas prácticas en derechos humanos a nuestra cadena de valor.



## » Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

La capacidad de respuesta ante situaciones imprevisibles está estrechamente vinculada a la formación y la sensibilización en materia de derechos humanos

Desde diciembre de 2013, estamos adheridos a la iniciativa internacional Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), que tiene como objetivo afianzar la seguridad de las operaciones en zonas de alto riesgo y de conflicto a través de procedimientos de trabajo que respeten los derechos humanos. Algunas de las acciones que realizamos son:

La importancia estratégica de las infraestructuras del sector energético las expone a los riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos. Por esta razón, su protección debe realizarse en colaboración con empresas privadas de seguridad y fuerzas y cuerpos de seguridad pública.



### Implantación de lo Principios Voluntarios

|   |
|---|
| Identificación de <i>stakeholders</i> clave   |
| Diálogo con comunidades y otras partes interesadas  |
| Conocimiento de la normativa  |
| Evaluaciones de riesgos e impactos en derechos humanos<br>↓<br>Medidas de mitigación  |
| Contratos con fuerzas de seguridad privada<br>↓<br>Cláusulas en 100% de los contratos exigiendo cumplir nuestras políticas  |
| Formación de fuerzas de seguridad<br>↓<br>Formación 100% fuerzas de seguridad privada<br>Colaboración en la formación de fuerzas de seguridad públicas<br><b>Número de personas formadas</b><br>↓<br>2018 → 738   2019 → 929   2020 → 670 |
| Convenios con fuerzas de seguridad públicas   |
| Mecanismos de reclamación<br>↓<br>Trabajadores, contratistas y terceros   |

Más información en el [Informe anual de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos](#). Estas acciones se garantizan a través de los equipos de seguridad corporativa y se realizan y verifican anualmente.



### Caso de éxito

#### Convenio con el Ejército de Bolivia para reforzar la seguridad

En el marco del convenio, renovado anualmente, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

1. Programa de formación anual en derechos humanos y derecho internacional humanitario en colaboración con el Centro de Estudios de Derecho Internacional Humanitario CEDIH, de la Cruz Roja Española. Se otorgaron **12 becas anuales para realizar el curso avanzado de derecho internacional humanitario** en el Instituto Internacional de Derecho Internacional Humanitario (IIHL) de Sanremo, Italia.
2. **Jornadas sobre justicia penal internacional** patrocinadas y organizadas por Repsol E&P Bolivia S.A. en febrero de 2016.
3. **Cooperación con el Estado para incorporar los crímenes de guerra y de lesa humanidad en la legislación boliviana**; un compromiso asumido por el Estado Boliviano en tratados y convenios internacionales. Esta acción ha sido reconocida como un gran aporte al Estado Boliviano por todas las altas autoridades de gobierno nacional y departamental que participaron. Una vez aprobado, y por motivos ajenos a la protección de los

derechos humanos, el Gobierno Boliviano decidió no realizar la modificación al Código Penal, pero Repsol junto con los organismos anteriormente mencionados, promovió y participó en la modificación. Se constituyeron dos grupos de trabajo. Uno español, formado por personal del Centro de Estudios de Derecho Internacional Humanitario, y otro boliviano, presidido por el decano de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA).

4. **Jornadas de derecho internacional humanitario** en 2017, en el Centro de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de Santa Cruz de la Sierra, y otra en el Círculo de Oficiales del Ejército de la ciudad de La Paz.
5. Elaboración y presentación del **Proyecto de difusión de la Convención de la Haya de 1954 para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado**

en el Ministerio de Cultura y Turismo en junio de 2016, con la participación del Ministerio, el Ejército de Bolivia, la Cruz Roja Boliviana y la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA).

#### Objetivos:

- A. Señalar los bienes culturales de acuerdo con el registro de los mismos existente en el Ministerio de Cultura y Turismo.
- B. Capacitar a miembros del ejército en la protección de los bienes culturales.
- C. Sensibilización, mediante la publicación y acuerdos entre las oficinas locales de la Cruz Roja Boliviana y las unidades del ejército en la localidad con los directores de los institutos de secundaria.





## Nuestras comunidades

Diálogo permanente

Uso de tierras y recursos naturales

Comunidades indígenas

Proyectos con grupos vulnerables

Valor compartido en Repsol





“En un sector donde el entorno social es cada día más exigente, nuestras comunidades forman parte del eje primordial de nuestro modelo de sostenibilidad. En Repsol, tenemos como prioridad establecer relaciones sólidas con nuestros *stakeholders* con los que interactuamos, especialmente con las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Para ello, nos basamos en el reconocimiento, el respeto mutuo, la sensibilidad cultural, la integridad, la responsabilidad, la transparencia, la buena fe y la no discriminación.

Como parte de nuestros objetivos del [Plan Global de Sostenibilidad](#) para el 2025, nos hemos comprometido a seguir avanzando en la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas en la compañía. La debida diligencia en derechos humanos rige por completo nuestra relación con nuestras comunidades en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. Nuestro marco de actuación se enfoca en la gestión anticipativa en toda nuestra cadena de valor de riesgos, impactos y oportunidades sociales, en el diálogo permanente y en la atención de sus reclamaciones, preocupaciones e inquietudes. Solo de esta forma Repsol conseguirá mantener la licencia social para operar”.

**Fernando Ruiz**  
Director de Sostenibilidad

## » Diálogo permanente

### Impulsamos el diálogo y la comunicación »

Fomentamos la cultura de respeto de los derechos humanos y un diálogo continuo que genera un entorno de confianza. Este diálogo proactivo, transparente, continuo y participativo de forma honesta y culturalmente apropiada, es clave para construir confianza con nuestras comunidades. Debe darse en todas las fases de los proyectos en base al intercambio abierto de

información.

Este contexto y el convencimiento de que el respeto por los derechos humanos en todas nuestras actividades es condición indispensable para mantener nuestra licencia social para operar, hacen que nuestras comunidades no se vean en la necesidad de exigir sus derechos para obtener una escucha activa por nuestra parte.

Involucramos a las comunidades presentes en el área de influencia de nuestras operaciones desde las etapas más incipientes del proyecto

en un contexto de respeto hacia los derechos humanos, en especial los de los más vulnerables.

Los propios mecanismos de reclamación son parte de esta garantía de diálogo y comunicación fluida con las diferentes comunidades, nuestros trabajadores y contratistas u otras entidades locales. Este clima de confianza permite manifestar, sin temor a represalias, cualquier queja o reclamación, incluidos los defensores de derechos, cuya labor respetamos y tenemos en alta consideración.



### Caso de éxito Diálogo en los complejos industriales de España

El diálogo continuo y transparente se materializa a través de los paneles públicos asesores, que nacen con la voluntad de ofrecer la máxima transparencia informativa sobre nuestras actividades. Cada panel es un canal de diálogo permanente entre la sociedad y la empresa; un órgano consultivo que busca mejorar la información de la población sobre nuestra actividad y promover acciones divulgativas para un mejor conocimiento de la operación industrial, dando respuesta a las preguntas frecuentes que se plantea la sociedad en relación con la industria.

Por ejemplo, en A Coruña, disponemos de un teléfono 24h a disposición de los vecinos y cuya atención se encuentra protocolizada y conectada con nuestros sistemas de gestión.

En Puertollano, el panel se reúne trimestralmente para analizar proyectos, temas de interés e inquietudes de las personas y sectores que conforman el Panel Público Asesor.

En Cartagena, disponemos de un grupo de

WhatsApp con los representantes de todas las organizaciones vecinas para una comunicación inmediata.

Además de esta comunicación bidireccional impulsada por Repsol, formamos parte de otras iniciativas para mejorar la comunidad. En el complejo de Petronor en Bilbao, participamos en foros de reflexión estratégica sobre las necesidades de la comarca y en el Consejo Asesor de Urbanismo donde, en coordinación con otras instituciones públicas y privadas, se proponen planes de infraestructuras y actuaciones urbanísticas. Y aunque durante la pandemia se tuvieron que cancelar temporalmente los paneles públicos, se mantuvo la comunicación con las concejalías de participación ciudadana para aclarar asuntos que inciden sobre nuestra actividad.

En Tarragona, nuestra Mesa de Alcaldes nos ayuda a articular un foro estable de comunicación y coordinación con las autoridades locales.

## » Uso de tierras y recursos naturales

Reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos y los titulares legítimos sobre sus tierras y los recursos naturales y ponemos los medios para que se protejan, especialmente en caso de aquellos más vulnerables.

Conforme a este compromiso y a los requerimientos incluidos en nuestro marco normativo, previo

al inicio de toda actividad se consideran diseños alternativos viables que minimicen la adquisición de tierras y las restricciones sobre el uso del suelo y subsuelo, para evitar reasentamientos e impactos adversos sobre las comunidades y las personas que usan dichas tierras.

Una vez seleccionada la ubicación, identificamos a los propietarios y

usuarios de las tierras con ayuda de los mecanismos oficiales existentes en cada ubicación. Adicionalmente y con el objeto de preservar los derechos de los más vulnerables, realizamos una búsqueda activa de otros potenciales titulares legítimos de los derechos, como las comunidades indígenas usuarias de una tierra o de un determinado recurso.



### Caso de éxito

#### Gestión de permisos para el uso de tierras: identificación de propietarios, autorización de acceso y gestión de compensaciones para nuestras campañas sísmicas

Las campañas de geofísica requieren la utilización de grandes superficies de tierra durante períodos cortos de tiempo. Suponen un reto para los equipos de gestión de permisos. Las fases de la gestión del uso temporal de tierras son las siguientes:

1. Caracterización de tierras e identificación de todos los propietarios.
2. Gestión de permisos previa al acceso a las tierras. Se contacta con cada uno de los propietarios para explicar la naturaleza y fechas de los trabajos, así como el cálculo y pago de compensaciones. Los propietarios que están de acuerdo firman una carta de intervención para otorgar permiso formal para el uso temporal de sus tierras.
3. Evaluación de posibles daños y cálculo de compensaciones en base a las tasas de la administración. Para evitar pagos en efectivo, el importe se transfiere a los propietarios a través de un contratista local, una vez firmada la carta de aceptación.



## Gestión del agua y otros recursos naturales »

El capital natural engloba los recursos naturales que contribuyen al bienestar de las personas, el desarrollo de la sociedad y el avance de la economía global. Esta contribución se realiza a través de los servicios ecosistémicos y abióticos de los cuales nos beneficiamos en forma de energía, materiales y aspectos culturales. Hemos desarrollado una metodología y una herramienta digital, [GEMI-READS](#), que permite la valoración integral de los impactos ambientales y las dependencias de los proyectos a nivel global.

### Gestionamos los impactos en todos los vectores ambientales:



**Agua.** Porque el agua es un recurso escaso, hacemos una gestión sostenible que fomenta la búsqueda de nuevas soluciones para garantizar la reducción de su consumo. Es importante que su gestión adopte una relación conjunta con las partes interesadas para mitigar impactos.



**Aire.** Conscientes de la importancia de cuidar la calidad del aire, aplicamos las mejores técnicas disponibles (MTD) y aplicamos los estándares más exigentes para

minimizar las emisiones de nuestros procesos productivos y suministrar a la sociedad productos más sostenibles.

Monitorizamos de forma exhaustiva las operaciones para controlar las emisiones. Nuestras instalaciones industriales cuentan con una red de sistemas de medida en continuo y los datos obtenidos son facilitados a las autoridades ambientales competentes. Vigilamos la calidad del aire a través de casetas de inmisión para asegurar una rápida respuesta si hubiera un empeoramiento de su calidad.



**Biodiversidad.** Como compañía energética comprometida con un mundo sostenible, nos preocupamos por los impactos sobre la biodiversidad y los recursos que nos proporciona en nuestros proyectos y operaciones. Somos conscientes del papel relevante que desempeñamos para encontrar soluciones a los desafíos globales de la pérdida de biodiversidad y de los servicios ecosistémicos.



**Residuos.** Optimizamos nuestros procesos productivos para minimizar la generación de residuos, que gestionamos bajo principios de economía circular. Valorizamos residuos de terceros como materias primas alternativas para hacer nuestros productos de manera más sostenible.

**Priorizamos nuestras acciones para minimizar los posibles impactos de nuestras operaciones y productos**



### Acción experimental

#### Liberación del águila perdicera en Aragón en 2022

Un ejemplo de nuestro compromiso para proteger la biodiversidad es la colaboración del Área Generación Baja en Carbono de la compañía con el plan de refuerzo de población del águila perdicera en Aragón, en peligro de extinción, mediante un proceso de liberación *Jaula-Hacking*, metodología ya probada con éxito en otras regiones de España.



## » Comunidades indígenas

Las comunidades indígenas pueden presentar un mayor riesgo de sufrir las consecuencias negativas de nuestras actividades y se consideran grupos vulnerables. Por este motivo, disponen de derechos especiales que Repsol se compromete a reconocer y respetar de acuerdo con nuestra política, la legislación vigente y con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esté incorporado o no a la legislación de cada país.

Entre otros, cuentan con los siguientes:

- **Derecho a las tierras, sus territorios y recursos**
- **Derecho a su organización, a su estructura social y económica**
- **Derecho a la consulta libre, previa e informada**

Como parte de este compromiso adquirido y actuando con la debida diligencia en derechos humanos, en todas nuestras actividades, verificamos el nivel de aceptación de las organizaciones indígenas, buscando activamente el consentimiento de los potenciales afectados. En caso contrario, se evalúan tanto los impactos potenciales como la conveniencia de continuar con el proyecto, decisión que corresponde al Comité Ejecutivo de la compañía.

En aquellas operaciones en las que la compañía no tiene control de la gestión, como en los activos no operados, informamos a nuestros socios de estas políticas y ponemos a su disposición nuestro conocimiento y técnicas para la implementación de sus objetivos.

**Respetamos la naturaleza única de los pueblos indígenas y dialogamos en un contexto de respeto hacia los derechos humanos**



“Apoyamos a Repsol como expertos internacionales en derechos humanos y

en la aplicación de la debida diligencia en algunos de sus proyectos en diversos países, especialmente en áreas con comunidades indígenas, donde realizamos evaluaciones de impacto en derechos humanos con la ayuda de especialistas locales.

Aportamos nuestra experiencia a la metodología de Repsol y aplicamos un enfoque participativo y otro intercultural como ejes transversales de la debida diligencia en derechos

humanos. Estos enfoques permiten superar los derechos humanos como elementos teóricos abstractos e integrarlos efectivamente en el día a día de las operaciones de las unidades de negocio. Aplicamos conceptos fundamentales como el respeto, el derecho a la confidencialidad, la integridad, la independencia e imparcialidad de la evaluación. Todos estos conceptos son muy relevantes para las culturas indígenas, que tienen sensibilidades y derechos diferentes a otras comunidades. Con esta forma de actuar, se busca asegurar que los resultados de nuestras evaluaciones, además de pertinentes, sean legítimos

para todos los grupos de interés, logren las licencias sociales y sirvan como instrumentos para generar confianza con las comunidades en las áreas donde Repsol opera”.



**Mikel Berraondo**

Doctor en Derecho Internacional Público y Experto internacional en derechos humanos de pueblos indígenas y empresas y derechos humanos. Socio fundador de Akuaipa Transformation

## Debida diligencia en áreas con comunidades indígenas »

Repsol actúa con debida diligencia en todas sus operaciones, especialmente en aquellas áreas donde hay presencia de comunidades indígenas, respetando sus derechos particulares. En cada proyecto que emprendemos, llevamos a cabo las siguientes actividades en las operaciones:

### 1. Evaluación de impactos sociales en áreas con comunidades indígenas

La evaluación de impactos sociales adquiere un carácter crítico en aquellas zonas donde viven comunidades indígenas. Precisamente por los derechos especiales y la vulnerabilidad de estas comunidades, Repsol debe establecer medidas de mitigación específicas para reducir riesgos e impactos a estos grupos.

La identificación del contexto social se logra a partir de una **línea de base social** en la que participan los gobiernos y las organizaciones locales, regionales o nacionales representativas. Identificamos y recopilamos información sobre aquellas comunidades indígenas que se encuentran en diferentes fases de contacto con la cultura mayoritaria y que puedan ser afectadas por nuestras actividades.

Una vez identificadas y estudiadas, es necesario analizar cómo y en qué medida podemos impactar en los derechos humanos de estas comunidades.

Entre los impactos en los derechos de los pueblos indígenas se analizan, como mínimo, los siguientes:

- **Recursos naturales que utilizan para su medio de vida**
- **Derecho sobre sus tierras**
- **Costumbres, tradiciones e instituciones**
- **Identidad cultural y creencias religiosas**

- **Educación, seguridad, salud y bienestar**
- **Desarrollo económico**
- **Derecho a la consulta previa libre e informada**
- **Asentamientos**
- **Derecho a ser compensados**

En Repsol, nos aseguramos de que las comunidades sean capaces de comprender, a través de la consulta y el diálogo participativo, los impactos que el proyecto pudiera tener sobre sus derechos.

Tras identificar y evaluar los riesgos y posibles e impactos, definimos medidas de prevención y de mitigación específicas, eficaces y acordes a los deseos de los pueblos interesados.

El orden de actuación será de acuerdo a la siguiente jerarquía de mitigación, intentando primero buscar alternativas en las operaciones para evitar los impactos en las comunidades indígenas:



El plan de acción está en continua consulta con las comunidades y, además, establecemos planes de vigilancia para asegurar que las medidas implantadas son eficaces.

En caso de que en la zona de influencia habiten comunidades indígenas en aislamiento voluntario o en contacto inicial, los consideramos de una manera especial. Llevamos a cabo acciones específicas adicionales para eliminar cualquier tipo de riesgo social en estas operaciones:

- Elaborar un plan de contingencia antropológico
- Identificar y evaluar los derechos de propiedad y uso de recursos tradicionales
- Documentar los esfuerzos por prevenir y mitigar los impactos, especialmente los relativos a las tierras, recursos naturales y áreas naturales de importancia.

## 2. Proceso de diálogo participativo con las comunidades indígenas

El diálogo es la base de nuestra relación con los pueblos indígenas. Nuestro compromiso con ellos se manifiesta a través de la búsqueda constante de un diálogo proactivo y transparente, continuo y participativo, enfocado en la búsqueda de acuerdos y del consentimiento de las comunidades.

Gracias a esto, en Repsol se establecen relaciones sólidas con las comunidades del área de influencia de los proyectos y activos. Las relaciones de confianza que genera Repsol están basadas en los principios de:

- **Respeto, buena fe y sensibilidad cultural**
- **Integridad, responsabilidad y transparencia**
- **No discriminación**

En los casos de comunidades indígenas, se reflejan en el establecimiento de acuerdos formales orientados a promover el valor compartido y el desarrollo sostenible de las comunidades.

Repsol planifica para cada una de sus actividades las estrategias de acercamiento y diálogo con las partes interesadas representativas desde las etapas más tempranas del proyecto y en base a los resultados del contexto social.

Este diálogo participativo deberá ser transparente, culturalmente apropiado y en un lenguaje y formato que pueda ser entendido por las comunidades indígenas.

- Las comunidades deberán ser informadas sobre las actividades del proyecto y sus posibles impactos positivos y negativos.

- El diálogo será participativo e inclusivo, abordando los asuntos y las prioridades de las comunidades, no solo las necesidades del proyecto.
- Las decisiones acordadas en los procesos de diálogo deberán respetar las convenciones, protocolos y representatividad de las comunidades.
- Se mantendrá registro de las acciones de diálogo llevadas a cabo, incluyendo las opiniones de las comunidades, así como los acuerdos, acciones comprometidas y sus plazos.

Gracias a este diálogo :

- **Adaptamos** nuestras actividades a las características culturales de cada grupo étnico o comunidad.
- **Involucramos** a los órganos representativos de las comunidades indígenas.
- **Garantizamos y promovemos**, de acuerdo a la estructura social y cultural de cada comunidad, la representación de hombres y mujeres, de los diversos grupos de edad y de los líderes.
- **Programamos** con tiempo suficiente los procesos colectivos de toma de decisiones, acomodando los tiempos del proyecto con los de las decisiones comunitarias.
- **Verificamos** que en cada proyecto haya sido realizada la Consulta, Libre, Previa e Informada [CLPI] otorgada a los pueblos indígenas a través de sus instituciones representativas y que cuenta con suficiente apoyo. En cualquier caso, establecemos mecanismos que garanticen





el respeto a los derechos que protege la consulta.

- **Confirmamos** que el Estado ha obtenido el consentimiento de las comunidades para poder desarrollar la actividad.
- **Llegamos a acuerdos** con las comunidades indígenas afectadas.

### Relacionadores comunitarios: nuestro nexa con las comunidades

Para asegurar el diálogo con los pueblos indígenas, contamos con la figura de los relacionadores comunitarios, encargados de establecer un diálogo basado en la confianza y el respeto. Se acercan a nuestras comunidades con el ánimo de recabar las quejas o reclamaciones en un estado incipiente.

Los relaciones comunitarios desempeñan las siguientes funciones:

|   |
|---|
|                        |
| Iniciar, conducir y mantener las relaciones con las comunidades   |
|                        |
| Crear condiciones y relaciones adecuadas respetando sus particularidades                                    |
|                        |
| Informar de las características de los proyectos, impactos potenciales y medidas de prevención y mitigación |
|                        |
| Alinear los intereses de las comunidades con los principios de inversión social                             |

Los relacionadores comunitarios son la cara visible frente a las comunidades y crean un entorno amigable y de buena fe. Son nuestro nexa con las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos que pudieran surgir, buscando un entendimiento beneficioso para ambas partes.

Gracias a su labor el 100% de nuestros 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.



### Caso de éxito

#### Evaluación de impacto arqueológico, Bolivia

En 2018, durante la construcción del camino de acceso y explanadas del Pozo Boicobo Sur-X1 se descubrieron restos arqueológicos en Caipipendi. Por nuestro compromiso por respetar la herencia cultural, llevamos a cabo una evaluación de impacto arqueológico para identificar un sitio de 5 hectáreas donde se encontraron restos líticos, cerámica, urnas funerarias y herramientas elaboradas en piedra. Se realizaron diversos análisis para obtener información sobre el modo de vida de las poblaciones guaraníes que en 1690 vivían sin haber contactado con los españoles. Los restos fueron entregados al Municipio de Villa Vaca Guzmán, para su exhibición en un museo.



### Caso de éxito

#### Comunidades indígenas y COVID-19

Repsol no ha sido ajeno al impacto que la crisis sanitaria y social derivada de la COVID-19 ha tenido en las comunidades en las que opera. Para contribuir a paliar sus efectos, se han llevado a cabo diversas actuaciones, como la colaboración con los servicios públicos, donaciones de material sanitario, apoyo a contratistas o el aislamiento de comunidades indígenas vulnerables para evitar el contagio y, al mismo tiempo, preservar sus derechos. Se destacan algunas de las medidas extraordinarias adoptadas:

- Se ha evitado cualquier contacto con los empleados y contratistas aislando a las comunidades indígenas del exterior.
- Dotación de agua, alimentos y medicinas para las comunidades aisladas.

- Reducción de la presencia en campo de empleados y contratistas.
- Pruebas de COVID-19 previo a la entrada a los bloques a trabajadores y contratistas.
- Distribución y difusión masiva de información sobre medidas de prevención en español y en los idiomas locales.
- Transporte para los afectados de las comunidades a los centros de salud.
- Realización de controles sanitarios preventivos integrales.
- Coordinación de acciones médicas y sociales con gobiernos y autoridades locales.
- Refuerzo de mecanismos y canales con las comunidades para traslación de inquietudes relacionadas con COVID-19.

## » Proyectos con grupos vulnerables



Algunos grupos pueden presentar mayor vulnerabilidad a las consecuencias negativas de las actividades empresariales o sufrirlas de manera diferente. En particular, las mujeres, las minorías, los migrantes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, etc.

Otros grupos, como los niños, pueden ser vulnerables en determinadas circunstancias y requerirán medidas de protección diferentes.

Repsol adquiere la responsabilidad de protegerlos prestando una especial atención al impacto de las actividades que puedan suponer un mayor riesgo de vulnerabilidad y marginación.

Ponemos especial empeño en el seguimiento de la eficacia de nuestras respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a estos grupos y el diálogo con ellos deberá ser completado por procesos adicionales.

Disponemos de varios ejemplos de programas y proyectos para estos grupos vulnerables que remarcan la debida diligencia de Repsol en todas sus actividades:



### Caso de éxito Equinoterapia en niños con síndrome West en A Coruña, España

Desde 2015, en la refinería de A Coruña apoyamos actividades de equinoterapia para menores con síndrome de West u otras patologías catalogadas como raras, que pertenecen a la Asociación West Galicia. La terapia con caballos les ayuda a conseguir una mayor autonomía y favorece su integración social, mejorando la calidad de vida tanto del menor como de su entorno.



### Caso de éxito Proyectos productivos agrícolas y de ecoturismo para empoderar a las comunidades del Meta, Colombia

El proyecto Agroemprende Cacao apoya a 1.000 productores de cacao en 11 municipios, trasladando un enfoque de gestión de desarrollo sostenible y de mayor empoderamiento de las mujeres. La iniciativa se complementa con un proyecto de turismo ornitológico como estrategia de ecoturismo que genera ingresos adicionales.



### Caso de éxito Programas de concienciación sobre talasemia en Malasia

Repsol, en colaboración con el Ministerio de Sanidad malayo y la Sociedad de la Talasemia, lleva prestando apoyo en la región a los programas de concienciación sobre la talasemia desde el año 2015. Se ha facilitado la realización de análisis de sangre a futuros cónyuges y mujeres embarazadas para determinar si son portadores y combatir la enfermedad de raíz.



## » Valor compartido en Repsol

**Repsol debe ser un actor relevante entre las comunidades donde opera y la sociedad. Una compañía comprometida que promueve la creación de valor compartido y el desarrollo sostenible**

de inversión social orientados a generar y maximizar nuestros impactos positivo, así como a mantener la licencia social para operar.

Los proyectos de inversión social pueden implicar riesgos relacionados con la corrupción, la financiación del terrorismo y las sanciones y embargos internacionales. Por ello, entre 2018 y 2019, un equipo multidisciplinar formado por las áreas de *compliance*, derechos humanos, sostenibilidad, legal, seguridad, entre otros, desarrolló un nuevo marco normativo para minimizar los riesgos de los proyectos de inversión social mediante una diligencia debida basada en la gestión del riesgo.

El proceso finalizó en 2019 con la aprobación de una normativa interna global enfocada en garantizar la transparencia del proceso y establecer las medidas necesarias para tener un preciso conocimiento de los terceros con los que nos relacionamos a la hora de ejecutar nuestros proyectos: evaluamos tanto a las contrapartes que nos ayudan a desarrollar los proyectos, como la inversión que se lleva a cabo, teniendo en cuenta el riesgo del país donde se realiza. De este modo, identificamos, evaluamos, prevenimos y mitigamos los riesgos de integridad en nuestras actividades y relaciones comerciales con la cadena de valor en nuestros proyectos de inversión social.

Trabajamos para identificar, conocer y considerar el entorno social y medioambiental en el que desempeñamos todos los procesos de nuestra actividad y generar un impacto positivo en las comunidades, motivando el desarrollo socioeconómico.

En línea con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuimos al desarrollo social a través de la maximización de los impactos positivos que genera nuestra actividad y llevamos a cabo planes de acción que previenen y mitigan los impactos negativos.

El objetivo de nuestra inversión social es crear y mantener una relación de confianza y respeto mutuo con las comunidades cercanas a las operaciones de la compañía y con la sociedad en general, a través de la creación de valor compartido y del desarrollo sostenible por medio de proyectos

### Nuestro proceso de inversión social »

Nuestra actividad impacta de forma positiva con la generación de riqueza, el empleo local o el desarrollo de proveedores en nuestro ámbito de influencia. El contexto de la operación determina el alcance y la articulación de la inversión.

Las áreas de las unidades de negocio, encargadas de coordinar y desarrollar los proyectos de inversión social, disponen de una serie de elementos para conocer las necesidades de las comunidades, así como para identificar las áreas prioritarias de actuación. Dentro de estos elementos, destacamos:

- Estudios específicos para la identificación de preocupaciones y expectativas de los grupos de interés.
- Análisis de contexto social o línea de base y estudios socioeconómicos de la población.
- Estrategia, análisis de riesgos e impactos de la actividad de Repsol en el entorno. Las oportunidades identificadas deberán ser culturalmente apropiadas, tener en cuenta la perspectiva de la comunidad y posibilitar la consecución del objetivo de negocio, así como procurar no generar vínculos de dependencia entre el colectivo beneficiado y la compañía.

La compañía evalúa las oportunidades que generen impactos positivos y potencien el valor compartido en el desarrollo de los proyectos, evitando

dependencias futuras. Es prioritario el desarrollo socioeconómico sostenible derivado de una planificación basada en el diálogo y el consenso con las comunidades, factores que determinan el alcance de la inversión.

Gracias a la colaboración sólida y sostenible con las comunidades, generamos algunos de los siguientes impactos positivos en las zonas donde estamos presentes mediante proyectos de inversión social:

- Desarrollo de habilidades y conocimiento
- Maximización de las oportunidades de empleo local
- Oportunidades para proveedores y contratistas locales
- Proyectos de acceso a la energía
- Proyectos de desarrollo de infraestructuras locales compartidas
- Proyectos de conservación del entorno local
- Contribuir al pago de impuestos
- Impulsar el voluntariado

Nos enfocamos en el desarrollo socioeconómico sostenible de forma planificada y dialogada con las comunidades y, por esto, alineamos todos nuestros proyectos de inversión social con los Objetivos de Desarrollo de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En el 100% de los activos operados, se cuenta con estrategias de participación con las comunidades locales que se materializan en proyectos de desarrollo local.

Los datos económicos de estos proyectos de inversión social se reportan anualmente en el Informe de Gestión Integrado de la compañía.

Adicionalmente, Repsol responde a las necesidades inmediatas de sus partes interesadas derivadas de situaciones de urgencia u otras circunstancias excepcionales. Esto implica la posibilidad de cubrir necesidades básicas, como alimentación, sanidad y/o educación, socorro en caso de catástrofes u otras inversiones para propósitos específicos.

#### Proceso de la inversión social:



## Ejemplos de proyectos de inversión social:



### Apoyo a la acuicultura y la producción de sal (Indonesia)

En el marco de los proyectos productivos que Repsol lleva a cabo, cabe destacar las iniciativas de empoderamiento de los responsables de granjas de acuicultura del sabalote y el programa de cultivo de sal que da soporte a los agricultores de la zona. Con una inversión de 13.000 € se contribuye a la mejora de las condiciones de vida de forma sostenible de 200 personas.

### Interfaith of The Woodlands (Estados Unidos)

Repsol lleva varios años colaborando con la entidad con las siguientes iniciativas:

- *Serving Our Seniors*: programa bianual que ayuda a los residentes de la tercera edad a realizar tareas de mantenimiento de sus hogares.
- *Senior Holiday Giving Lunch*: 30 personas mayores se reúnen para un tradicional *Holiday Lunch*, que incluye entretenimiento en vivo y premios. Se incluye transporte para las personas dependientes.
- *On The Go-Mobile Food Pantry*: Servicio de donación de lotes de alimentos para ayudar a las personas más necesitadas.
- *Kits 4 Kidz School Supplies*: material para más de 2.000 estudiantes locales, como una mochila nueva, un vale para ropa y alimentos aptos para niños que incluyen productos frescos para aliviar el coste de la vuelta al cole.



### Bancos de Alimentos

Contribución a bancos de alimentos en Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, España, Estados Unidos, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela.



### Mejora de la atención sanitaria (Venezuela)

Repsol ha invertido unos 700.000 € para fortalecer la atención sanitaria a más de 650.000 personas con la donación de un equipo de diagnóstico especializado en la detección de cáncer a la Fundación Jacinto Convit y el suministro de medicamentos y material quirúrgico a la Secretaría de Salud del estado Falcón.



### Apoyo cultural al makushi a través de la música (Guyana)

Desarrollo e impresión de un libro de canciones en lengua makushi que incluye una colección de canciones indígenas traducidas al inglés y canciones típicas de Guyana traducidas al makushi. El libro contribuye a la preservación de la lengua indígena y su cultura, documentándola, ya que no se ha realizado ningún proyecto así antes en Guyana. El proyecto se ha realizado coincidiendo con la celebración en 2019 del Año Internacional de las Lenguas Indígenas de Naciones Unidas.

### Becas y ayudas a la educación

Programas de becas y ayudas a la educación en Argelia, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, Libia, Malasia, Noruega y Perú.

### Plataforma educativa (Brasil)

Programa itinerante para fomentar el desarrollo socioeconómico de las comunidades costeras, otorgando una cualificación profesional a los pescadores. Más de 950 pescadores con tarjeta profesional y más de 21.000 personas de 26 ciudades visitadas en 10 años.



### Mujeres emprendedoras mejorando sus ingresos (Ecuador)

El objetivo del proyecto es generar fuentes de ingresos sostenibles para las mujeres de la nacionalidad waorani de nuestro entorno a través de negocios que perduren en el tiempo en tres cadenas de valor: turismo comunitario, cacao y artesanías.

### Proyecto Gacela para mujeres emprendedoras (Canadá)

Repsol colabora con *Community Futures* en una incubadora de proyectos que empodera a mujeres emprendedoras, proporcionándoles formación y asesoramiento en la puesta en marcha de un concepto de negocio viable.



### Acceso al agua en Zintan (Libia)

En un país en conflicto donde el agua es el bien más preciado, con el proyecto de mejora del acceso al agua, en 2020 se invirtieron 870.000 € para beneficiar a unas 16.000 personas. La sostenibilidad del proyecto se garantiza a través de las alianzas con las autoridades, quienes se hacen cargo del mantenimiento de las instalaciones.

### Suministro de agua (Argelia)

Suministramos agua desde nuestros pozos a las fogaras, los sistemas que utilizan las comunidades locales para regadío en agricultura.



### Acceso a la energía (Perú, Colombia y Ecuador)

Proyectos de acceso a la energía para comunidades indígenas en Perú, Colombia y Ecuador, como la mejora de acceso a la energía mediante la instalación de paneles solares dentro del acuerdo marco con la comunidad nativa cheni, en Perú.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



### Diversificación de la economía familiar (Malasia)

Varios proyectos para diversificar e incrementar la actividad económica y fuentes de ingresos de las comunidades locales de pescadores en nuestras áreas de operación. Se capacita a los pescadores y a sus familiares para la preparación y comercialización de productos de alto valor añadido, como conservas de pescado y miel, o para cultivar hortalizas y verduras, incrementando los ingresos familiares y eliminando la dependencia exclusiva de la pesca como medio de sustento. Repsol ha invertido más de 20.000 € para ayudar a 30 familias de la zona.

### Apicultura (Bolivia)

Proyectos de apicultura para la mejora de la calidad de vida de las comunidades indígenas.

### Yasuní: Escuela de liderazgo (Ecuador)

Programa dirigido a 20 jóvenes de las comunidades indígenas waorani y kichwa, nominados por sus líderes. A los participantes se les dota de herramientas de conciencia social y cultural, resolución de conflictos, trabajo en equipo y diseño de proyectos para el desarrollo local o comunitario con viabilidad técnica a corto plazo.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



### Infraestructuras locales de transporte (Bolivia)

Apoyo a las infraestructuras locales de transporte (caminos y puentes) y aguas residuales.

### Desarenado de rutas (Argelia)

Hacemos el desarenado de las carreteras de Reggane tras las tormentas de arena en favor de las comunidades cercanas.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

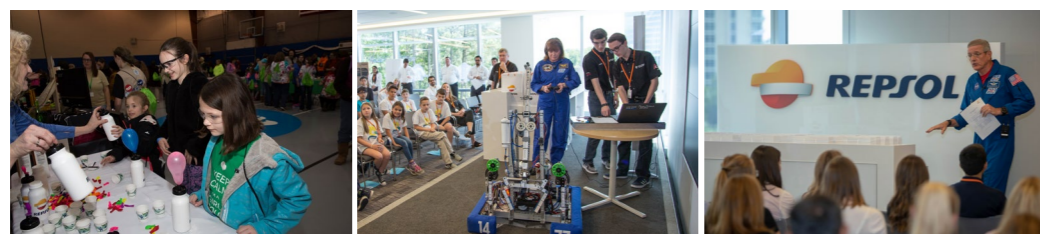


### Fondo de Desarrollo Comunal Nuevo Mundo (Perú)

El proyecto incentiva una plataforma multiactor que acerca al Estado y a otras entidades privadas para desarrollar las intervenciones comunales con una visión territorial y ambiental. Este fondo ejecuta programas y actividades alineados al Plan de Desarrollo Concertado que promuevan el desarrollo y contribuyan al bienestar de la población de la Comunidad Nativa Nuevo Mundo, cerrando la brecha de capacidades técnicas y de gestión en la comunidad. Con una inversión de 2 millones de dólares en 4 años, este proyecto, definido con un enfoque colaborativo, beneficiará a 1.200 personas.

### Competencias STEM (Estados Unidos)

Repsol colabora con el centro espacial de Houston para involucrar a los estudiantes en actividades relacionadas con las competencias STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), la innovación y exploración. Repsol contribuye a los programas centrados en robótica y eventos sensoriales para estudiantes con desafíos de procesamiento sensorial, como el trastorno del espectro autista, para participar en un entorno sensorial reducido. Los beneficiarios de este proyecto, con una inversión de más de 80.000 €, son 1.800 personas.



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



### Complejos industriales (España)

Repsol invierte en el entorno de los complejos industriales de la compañía en España para apoyar a las comunidades vecinas a través de la promoción de proyectos culturales, educativos y ambientales de diferente envergadura. En línea con la estrategia de transición energética, destaca el proyecto de repoblación forestal de un monte incendiado cerca del complejo de Petronor, una iniciativa de voluntariado corporativo que consigue aunar el cuidado del medioambiente con la educación.

### Proyectos culturales (Noruega)

Desde 2013, colaboramos con el Rogaland Theater en un proyecto cultural y de apoyo a la organización benéfica Church City Mission que genera orgullo de pertenencia tanto a los empleados voluntarios de Repsol, como de las entidades a las que apoyamos. En 2020, el proyecto recibió el premio *The Pearl of the Year* para iniciativas sociales que, con una contribución económica limitada, han obtenido resultados significativos.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



### Economía circular (España)

Programas de radio y actuaciones divulgativas sobre economía circular en A Coruña.

### Semana ambiental en Edson (Canadá)

Actividades de sensibilización ambiental con la asociación de reciclaje local.

### Programas de radio (Perú)

Patrocinio del programa de radio sobre medioambiente "Te quiero verde".

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



### Cátedra transición energética Fundación Repsol

Promueve la investigación y divulgación de los grandes retos en la lucha contra el cambio climático, como la recuperación y aprovechamiento de CO<sub>2</sub>, la movilidad sostenible, el hidrógeno y la descarbonización de la industria desde un punto de vista tecnológico, económico y social.

### Fondo de emprendedores con el cambio climático

Apoyo a *start-ups* relacionadas con el cambio climático en el ámbito de la eficiencia en la industria energética y química, la digitalización y movilidad avanzada, la economía circular, los nuevos materiales para la industria, la construcción, el hogar o el transporte, recursos energéticos distribuidos o nuevas tecnologías en exploración y producción de petróleo y gas.

### Fortalecimiento de capacidades comunitarias de adaptación al cambio climático (Colombia)

En la Alta Extrema Guajira, una zona vulnerable al cambio climático, se han habilitado espacios para la comunicación, sensibilización y el análisis de soluciones, favoreciendo las relaciones entre las comunidades y las entidades estatales que permitan trabajar conjuntamente mecanismos para la adaptación al cambio climático. Un total de 320 profesores y estudiantes de la comunidad indígena wayuu han formado parte de este proyecto.

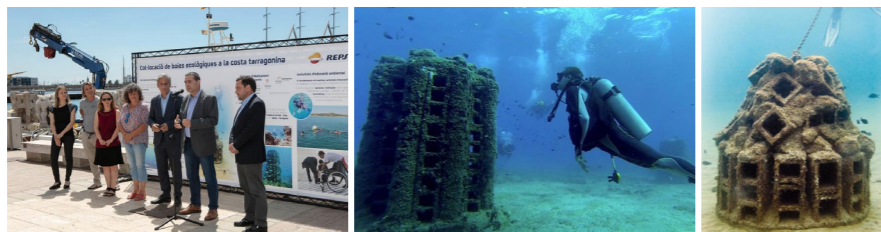


### Fundación SOS Mata Atlántica (Brasil)

Proyectos por la protección marina con la creación y fortalecimiento de áreas protegidas y sostenibilidad de las comunidades de la costa atlántica. Desde 2005, hemos lanzado 5 convocatorias públicas en alianza con la Fundación SOS Mata Atlántica. A través de 37 proyectos, contribuimos al fortalecimiento de 25 unidades de conservación y creación de 3 nuevas áreas protegidas en 10 estados, con más de 1 millón de hectáreas en el mar y en la costa.

### Instalación de biotopos artificiales en la costa de Tarragona (España)

Desde 2012, financiamos la instalación de arrecifes artificiales para la atracción de la flora y fauna marinas que, cada verano se utilizan para balizar las playas de nuestro entorno mediante boyas ecológicas que no dañan el fondo marino.



### Proyecto LIFE Divaqua en el entorno de nuestras centrales hidráulicas (España)

Restauración de los ecosistemas acuáticos protegidos en el Parque Nacional de los Picos de Europa y su entorno, mejorando el estado de conservación de los hábitats acuáticos y especies de interés comunitario.

### Reforestación en nuestro entorno (España)

La reforestación es una solución climática natural con un efecto transformador en el ámbito rural. Dinamiza la economía local y genera empleo inclusivo, creando nuevos bosques como sumideros de carbono. Por ello, realizamos proyectos de reforestación en el entorno de nuestros complejos industriales y, desde Fundación Repsol, impulsamos el mercado voluntario de compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> a través de proyectos de reforestación a gran escala en España.

### Forestas del Futuro (Brasil)

En asociación con la Fundación SOS Mata Atlántica, hemos realizado 11 proyectos de restauración forestal con el plantío de 52.000 plántulas nativas de Mata Atlántica en áreas esenciales para producción de agua, además de la protección de la biodiversidad y regulación del clima, resultando una compensación de 8 mil toneladas de carbono.



### Proyecto Agroemprende Cacao (Colombia)

Apoyo a 1.000 productores de cacao en 11 municipios con gestión de desarrollo sostenible y de empoderamiento de las mujeres. Se complementa con un proyecto de turismo ornitológico como estrategia de ecoturismo que genera ingresos adicionales. La inversión total supera los 110.000 € y es un motor para la generación de empleo legal que sustente la paz en la zona.



### Acuerdos de inversión social con la compañía estatal y nuestros socios (Libia)

Acuerdo con la Compañía Nacional de Petróleo y otros socios para establecer un marco común de gestión de la inversión social centrado en estimular la recuperación económica y fomentar la resiliencia de las comunidades locales afectadas por los desafíos inducidos por el conflicto.



### Contribución de cada ODS en nuestros proyectos de inversión social (2020)



## Fundación Repsol, la energía social de nuestra compañía »

Fundación Repsol es una de las respuestas a la vocación de responsabilidad social de Repsol, siendo un pilar estratégico para la compañía en su compromiso con la transición energética y la construcción de un mundo más sostenible.

Fundación Repsol tiene como misión contribuir a crear un futuro más sostenible, desarrollando proyectos focalizados en transición energética

y sociedad. Esta misión está alineada con la estrategia de Repsol y es coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París.

La estrategia de Fundación Repsol se despliega en cuatro líneas de actuación:

- **Repsol Impacto Social:** la principal iniciativa de inversión de impacto en la acción contra el cambio climático en España y Portugal.
- **Fondo de emprendedores:** la aceleradora empresarial para impulsar soluciones innovadoras

en materia de energía y movilidad.

- **Divulgación de conocimiento:** en torno a la transición energética, a través de un ciclo de conferencias multiactor, una Cátedra de Transición Energética en una red de universidades y un programa educativo para despertar el espíritu crítico de los más jóvenes en torno a los retos de la energía.
- **Social y voluntariado:** impulsar la formación para el empleo y la igualdad de oportunidades para colectivos vulnerables y fomentar el voluntariado corporativo para el desarrollo social y la transición energética.

## Repsol Impacto Social: inversión de impacto

Hasta 50 millones de euros para invertir en empresas sociales

Desde Fundación Repsol, apostamos por la inversión de impacto y hemos creado un programa dotado con hasta 50 millones de euros para la inversión y desarrollo de empresas enfocadas en la transición energética y la inclusión de colectivos vulnerables en España y Portugal.

Invertimos en proyectos que contribuyan al reto global de la transición energética y generen oportunidades profesionales o un impacto positivo en colectivos vulnerables.

Se invierte en empresas focalizadas en reducción de emisiones, movilidad sostenible, economía circular, eficiencia energética y ECO productos y servicios. Además, estas empresas deben promover el desarrollo social, favoreciendo o creando empleo para personas con discapacidad, jóvenes en riesgo de exclusión, mujeres víctimas de violencia de género, drogodependientes en tratamiento o refugiados, entre otros.

Las empresas invertidas reciben financiación, asesoramiento y alianzas estratégicas.

Repsol Impacto Social cuenta con el 35% de Koiki, una red de microcentros urbanos para la distribución sostenible de la última milla mediante el uso de medios

de transporte sostenible en sus entregas, generando empleo para colectivos vulnerables.

También ha entrado en el capital de Sylvestris, con un 21,39%, una empresa dedicada a siembras y reforestaciones como herramienta para la absorción de CO<sub>2</sub>, que cuenta con personas en situación de vulnerabilidad para el desarrollo de sus proyectos.

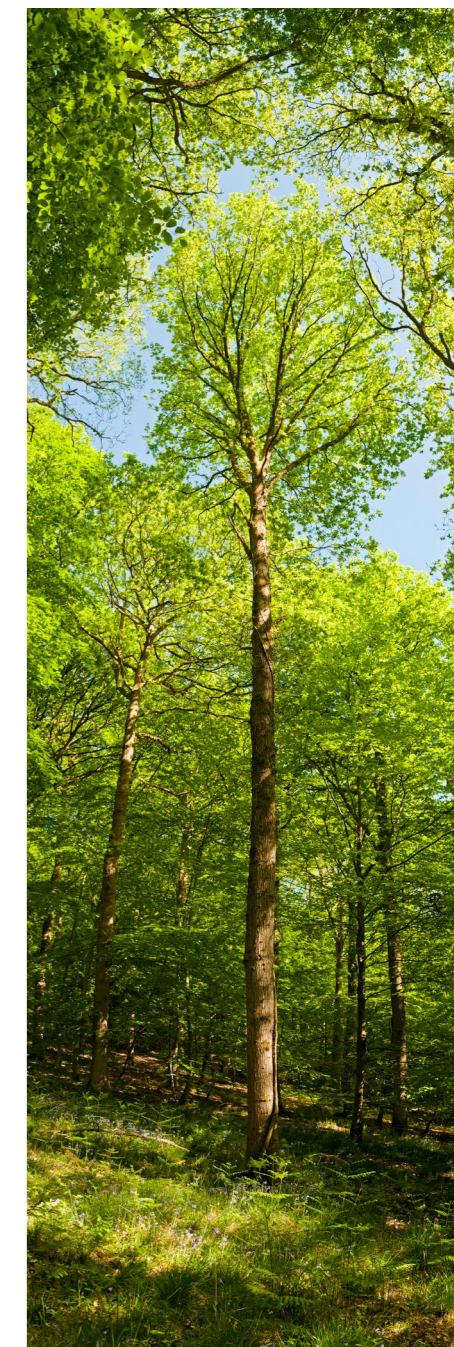
En el ámbito de la eficiencia energética, Repsol Impacto Social ha invertido en GNE Finance (20%), una compañía que proporciona financiación asequible con asistencia técnica personalizada para la reforma de viviendas y edificios, enfocada en la mejora de la sostenibilidad.

Además, tiene una participación del 35,26% en SAEMA, un centro especial de empleo dedicado al reciclaje y la economía circular. La actividad de esta empresa genera un triple impacto: económico, para ser viable, social, al proporcionar empleo a más de 100 personas, un 78% con discapacidad, y medioambiental, a través de la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.

Junto con ILUNION, la marca de empresas del Grupo Social ONCE, se ha creado Recycling4all, una empresa especializada en el reciclaje industrial a gran escala de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), que además genera empleo para un centenar de personas con discapacidad. La nueva compañía, participada en un 75% por ILUNION y un 25% por Repsol Impacto Social, está presente en toda

la cadena de valor del negocio: recogida, transporte, clasificación, almacenaje, tratamiento, reutilización y valorización de los residuos. Este proyecto se enmarca en la alianza estratégica entre Fundación Repsol y el Grupo Social ONCE.

En Repsol Impacto Social, colaboran Ship2B y Open Value Foundation.





## Valor compartido en tiempos de COVID »

Nuestras prioridades durante la pandemia mundial por COVID-19 han sido garantizar el abastecimiento de productos y servicios energéticos, esenciales para la sociedad, y la seguridad de todos nuestros clientes, proveedores y empleados.

Al comienzo de la emergencia, activamos un plan global en todas nuestras instalaciones para asegurar su funcionamiento y minimizar las posibilidades de contagio y propagación de la enfermedad.

### Repsol, compañía solidaria durante la crisis sanitaria por coronavirus

Repsol ha colaborado ayudando a la sociedad con diversas acciones y donaciones durante esta época de pandemia.

A continuación se exponen algunas de las iniciativas solidarias que se

han llevado a cabo:

- Demostrando nuestra capacidad tecnológica, adaptamos nuestras instalaciones del Tech Lab [Móstoles, Madrid – España] para la fabricación de gel hidroalcohólico que se donó a hospitales. También cedimos equipos de laboratorio al Hospital de La Paz en Madrid con el que se pudieron realizar tests de detección de coronavirus.
- Donamos más de 37 toneladas de material petroquímico que sirvieron para fabricar diferentes equipos de protección individual como pantallas de protección, batas o gorros.

En todos los países donde tenemos operación, hicimos un especial esfuerzo en la donación de equipos de protección individual, gel hidroalcohólico y otros productos claves en la lucha contra esta pandemia. Fueron más de 125 las entidades con las

que colaboramos, especialmente relacionadas con la sanidad o especializadas en el cuidado de colectivos más vulnerables como los ancianos. Son ejemplo de ello las 400.000 mascarillas y trajes de protección individual donadas a las autoridades sanitarias españolas o la colaboración con el Instituto Mexicano de Seguridad Social con la entrega de equipos de protección.

En algunos de nuestros complejos industriales, como Puertollano y A Coruña, colaboramos de forma continua con Ayuda en Acción para garantizar la seguridad alimentaria y el acceso a una educación de calidad a familias vulnerables. Durante la emergencia sanitaria, adaptamos el proyecto suministrando material informático a los alumnos que no tenían posibilidad de seguir las clases *online*.

Desde el inicio de la pandemia COVID-19, Repsol Sinopec Brasil ha estado uniendo fuerzas y trabajando

con una red de socios para proponer acciones con el fin de promover la salud y seguridad para todos. Una de las primeras acciones fue apoyar, junto con el Instituto Brasileño de Petróleo y Gas (IBP), la construcción del Hospital de Campaña Lagoa-Barra, dando servicio a más de 700 pacientes de 32 municipios del Estado de Río de Janeiro entre abril y julio de 2020.

En 2021, en el marco del programa Unidos contra a COVID-19 nos aliamos con la Fundación Oswaldo Cruz (Fiocruz) para la internalización de tecnología y producción de la vacuna COVID-19. Fiocruz es responsable de absorber la tecnología y producción local de la vacuna desarrollada por la Universidad de Oxford en alianza

con AstraZeneca, teniendo como principales desafíos la entrega de más de 110 millones de dosis de la vacuna a finales de 2021 con el ingrediente farmacéutico activo 100% nacional.

En Latinoamérica, la protección y solidaridad con las comunidades indígenas en las que operamos han sido una prioridad. Repsol ha enviado kits escolares a estudiantes indígenas de Puerto Estrella [Colombia] y entregado alimentos a comunidades cercanas a nuestras operaciones en Perú, Ecuador y Bolivia. El material sanitario y equipos de protección han sido donados al personal médico y autoridades locales, como los municipios de Huacaya y Shushufindi, en Ecuador y la zona de

Santa Cruz de la Sierra, en Bolivia.

Fundación Repsol también activó un plan de voluntariado digital, para mitigar la soledad y el aislamiento de personas mayores y/u hospitalizadas, y acompañamiento socio-educativo a jóvenes en riesgo de exclusión que cursan estudios de Formación Profesional. También activó su Portal Solidario Emergencias para que los empleados de la compañía puedan realizar donaciones al Plan Cruz Roja Responde. En colaboración con el Gobierno de España, esta iniciativa busca atender las necesidades más urgentes con especial atención al material sanitario y el apoyo a los colectivos más vulnerables.



#### Caso de éxito

### La inteligencia artificial al servicio de la salud en Brasil

Repsol Sinopec Brasil ha donado parte de la capacidad de procesamiento del superordenador AIRIS para la predicción y clasificación de diagnósticos del COVID-19 y escenarios futuros. Se integraron y procesaron datos de instituciones públicas y privadas de más de 130 países, 880.000 muestras y 50.000 exámenes, junto a datos económicos de 12 estados brasileños y datos de movilidad urbana a nivel nacional.





El reto  
de una  
transición  
justa





## El reto de una transición justa »



**La industria es clave para recuperar la senda de la prosperidad tras la pandemia y lograr un futuro más sostenible**

“Nos enfrentamos a un periodo de transición energética y a grandes retos para el futuro de la sociedad. La industria es clave para recuperar la senda de la prosperidad tras la pandemia y lograr un futuro más sostenible. Cero emisiones netas en 2050 y una senda acelerada de descarbonización son objetivos prioritarios para nuestra compañía, y solo tendremos éxito si además se incorporan soluciones a los impactos sociales y económicos en las personas, los trabajadores y las comunidades, que se basen en el respeto de los derechos humanos, especialmente de los más vulnerables. Necesitamos que la transición sea eficiente en costes, sostenible y justa para todos, ofreciendo productos y servicios energéticos asequibles, seguros y respetuosos con el medioambiente, así como oportunidades de empleo y de competitividad empresarial, atendiendo en todo momento las necesidades de nuestros

**Luis Cabra Dueñas**

Director General de Transición Energética, Sostenibilidad y Tecnología y Adjunto al CEO

trabajadores, clientes, comunidades vecinas y de la sociedad en general.

Estos retos son también oportunidades para evolucionar y seguir siendo relevantes para nuestros clientes y la sociedad en el futuro. Necesitaremos invertir en nuevos activos e infraestructuras, impulsar la innovación y la digitalización, reducir la brecha formativa para crear puestos de trabajo de alta cualificación y atraer y retener el talento.

Debemos asegurarnos de que avanzamos en la transición energética con una industria adaptada a los nuevos retos y con más empleo de calidad. Estamos convencidos de que la tecnología y la neutralidad tecnológica son poderosas herramientas para conseguir una transición energética viable, eficiente y justa.

Los objetivos de descarbonización podrán lograrse con el concurso de todas las tecnologías disponibles y emergentes, como las relativas a la electrificación renovable, a los combustibles bajos en carbono y a los sumideros de carbono.

Cuando el mundo tuvo que encontrar una vacuna contra la COVID-19, el objetivo era claro: encontrar una solución exitosa contra el virus. No se establecieron limitaciones tecnológicas ni científicas, bien al contrario se promovió la concurrencia de múltiples opciones. La descarbonización debe abordarse de la misma manera: evitando el determinismo y dejando que todas las tecnologías desempeñen su papel y sean las más eficientes las que se impongan para cada uso de la energía.

En Repsol, ya estamos trabajando y desarrollando proyectos en ámbitos tan diversos como la generación renovable, la movilidad eléctrica, la energía distribuida, los biocombustibles avanzados, los combustibles sintéticos, el hidrógeno renovable o la captura y almacenamiento de CO<sub>2</sub>, llevando a cabo una profunda transformación de nuestros complejos industriales bajo los principios de la descarbonización y la economía circular y ofreciendo a nuestros clientes una amplia gama de servicios multienergéticos de baja huella de carbono.

De esta manera, seremos parte de la solución al problema del cambio climático y seguiremos suministrando la energía que la sociedad necesita, contribuyendo así a una transición energética justa para todos”.





# Los derechos humanos y Repsol

Edición 2021

