

Informe de Responsabilidad Corporativa

2013



Capítulo	Página
1 Discurso del Presidente Ejecutivo	5
2 Resumen de nuestro desempeño 2013	9
Indicadores	9
Grado de avance de objetivos	11
Reconocimientos externos	11
3 Buen gobierno	13
Desempeño del Consejo de Administración y de sus Comisiones	14
Competencias del Consejo de Administración en materia de responsabilidad corporativa	16
Participaciones significativas	17
4 Organización y actividades	18
Áreas de negocio	18
Estructura organizativa	19
Reservas y producción	20
El valor económico generado y distribuido	23
La reputación, valor clave para Repsol	24
5 La gestión integrada de riesgos	26
6 Nuestras partes interesadas	28
La relación con accionistas e inversores	31
7 El Modelo de Responsabilidad Corporativa	33
Los Comités de Responsabilidad Corporativa	37
Implementación del Sistema de Coordinación de la RC en centros operativos	38
8 Nuestros compromisos	40
Comprometidos con la seguridad	41
Nuestro objetivo: cero accidentes	41
Mejora de la accidentabilidad	42
Seguridad de los procesos	44
Seguridad en las operaciones de perforación	47
Seguridad en el transporte	48
Gestión de incidentes	50
Sistema de Gestión de Seguridad	51
Cultura de seguridad	53
Hacia la excelencia en la gestión ambiental	55
Nuestro objetivo: eficiencia operativa y cero accidentes ambientales	55
Nuestros datos ambientales	56
Excelencia en la prevención y respuesta ante derrames	57
Optimización en la gestión del agua	60
Impulso en la gestión de residuos	64
Emisiones a la atmósfera	66
Protección y conservación de la biodiversidad	68
Sistema de Gestión Ambiental	70
Adaptación a nuevos requisitos regulatorios	75
Desarrollo de nuevas tecnologías para mitigar los impactos ambientales de nuestros productos y servicios	77

Impulsar una estrategia baja en carbono	79
Excelencia operativa	79
Huella de carbono	80
Gestión de la energía y el carbono	82
Iniciativas en energías no fósiles	87
Nuestros resultados en energía y carbono	90
Comportamiento ético	97
La Norma de Ética y Conducta	97
La Comisión de Ética	98
Gestión de incumplimientos	99
Otros sistemas de vigilancia y control	100
Formación y sensibilización en ética y conducta	101
Anticorrupción	102
Transparencia	106
Repsol y la iniciativa EITI	106
Contribución fiscal	107
Ayudas financieras recibidas	111
Otros asuntos	111
Respetar los derechos humanos	113
Compromiso público	113
Debida diligencia	115
Canales de comunicación con el entorno local	117
Formación y sensibilización	119
Respetar los derechos de nuestras partes interesadas	122
Seguridad Corporativa	125
9 Ante quien respondemos	129
Equipo Repsol	130
El empleo en Repsol	130
Comunicación con los empleados	135
Relaciones laborales	138
Atracción del talento	141
Retención del talento	142
Formación	146
Compensación y sistemas retributivos	148
Cultura Repsol	151
Conciliación	153
Diversidad	155
Igualdad de oportunidades	157
Salud laboral	159
Las comunidades locales	164
Principales operaciones	164
Nuestra actividad y su impacto en las comunidades	165
Relaciones con comunidades	167
Comunidades indígenas	178
Nuestra inversión en la comunidad	186
Los socios	200
Adquisición de activos	200
La relación con nuestros socios operadores	201
Controles en asociaciones no operadas	202
Los proveedores y contratistas	204
Compras y contrataciones locales	204
Modelo de gestión responsable de proveedores	210

	Gestión de riesgos en nuestra cadena de suministro	216
	Mecanismos de control y seguimiento	217
	La relación con los proveedores de seguridad	220
	Los clientes	222
	Actividades comerciales	222
	La satisfacción de nuestros clientes	224
	La seguridad de nuestros productos	228
	Publicidad responsable	229
	Iniciativas responsables con nuestros clientes	230
10	Sobre este informe	233
11	Índice GRI ISO 26000	237
	Parte I: Perfil	237
	Parte II: Indicadores de desempeño	241
	Carta de verificación	256

Discurso del Presidente Ejecutivo



Luis Suárez de Lezo Mantilla, Consejero Secretario Gral. y del Consejo; Prof. John Ruggie; Antonio Brufau Niubó, Presidente Ejecutivo.

Hablar de sostenibilidad a estas alturas puede sonar algo vacío de contenido. En los últimos 30 años el término sostenibilidad ha sido tan profusamente utilizado, que hoy en día, para muchas personas es algo vagamente relevante y bastante confuso. A pesar de ello, el reto de construir un modelo de desarrollo sostenible sigue más vigente que nunca, y por ello es un asunto de importancia capital para una empresa energética global como es Repsol.

La sostenibilidad, como saben, es el modelo de desarrollo que es necesario construir para hacer compatible el bienestar de la generación presente con el de las generaciones futuras.

El cambio de modelo de desarrollo hacia la sostenibilidad es un problema de naturaleza global.

Por una parte, en las pasadas décadas de desarrollo económico, alimentado por un suministro abundante y asequible de energía, centenares de millones de personas han salido de la pobreza y la Humanidad, en su conjunto, ha llegado a disfrutar de un nivel de bienestar sin precedentes. Quedan, desde luego, enormes desafíos para alcanzar los Objetivos del Desarrollo del Milenio, pero los avances son indiscutibles.

Muchas de las personas que han mejorado su situación han pasado a engrosar una clase media mundial que actualmente está en torno a unos 2.000 millones de personas. Según las proyecciones demográficas, la clase media mundial crecerá a un ritmo acelerado hasta aproximarse a los 4.500 millones de personas en 2030.

Eso es una excelente noticia, pero también significa que en los próximos años se va a producir una demanda colosal de recursos naturales, incluida la energía.

Por otra parte, la capacidad de regeneración del planeta ha empezado a dar signos de agotamiento. El cambio climático y la imparable pérdida de biodiversidad indican que el aumento previsto del consumo de energía puede tener consecuencias inasumibles, si no se corrige el rumbo del modelo de desarrollo actual.

¿Cómo, por tanto, se gobierna este dilema global en un mundo organizado en estados-nación?

Aunque algunos deseen vehementemente instituciones de gobernanza global con capacidad para solucionar los problemas mundiales, esto no es algo que parezca cercano. Hoy por hoy, las instituciones de gobernanza global responden a los diferentes intereses de los estados-nación y esto en ocasiones limita sus competencias y capacidades.

Se da la circunstancia de que **las empresas multinacionales operamos precisamente en este espacio global de gobernanza compleja, en que no faltan alegaciones de comportamientos controvertidos, como ha puesto repetidamente de manifiesto la sociedad civil.** Somos una pieza clave de lo que, como señala el Profesor Ruggie, ha dado en llamarse “gobernanza policéntrica”.

Somos conscientes de que a muchas personas les preocupa que operemos en diferentes jurisdicciones con diferentes normas y leyes, y con distintas capacidades o incluso voluntades de imposición por parte de los gobiernos. Les preocupa que eso pueda dar pie a prácticas que escapen al imperio de la ley o que, incluso cumpliendo con las leyes locales, sean éticamente rechazables tomando en cuenta estándares internacionales.

Por esta razón nosotros **nos hemos comprometido en Repsol a hacer lo que sea necesario para regirnos por una conducta empresarial responsable en todos los países en los que operamos y alineada con el ineludible objetivo de la sostenibilidad.**

Para empezar nos hemos dotado de una nueva visión, tan ambiciosa como lo requiere la magnitud del desafío. Literalmente decimos en nuestra visión que: “queremos ser una empresa global que busca el bienestar de las personas, que se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes”.

Cuando decimos que queremos buscar el bienestar de las personas, incluimos a todas las personas a las que influyen las actividades y decisiones de nuestra compañía y de nuestras relaciones comerciales.

Para realizar esta visión, hemos adoptado un conjunto de actitudes y valores que queremos hacer propios de nuestra cultura corporativa. Me gustaría destacar que hemos definido dos actitudes de la cultura de Repsol, que son el respeto —por las personas, la sociedad y el planeta, y el sentido de la anticipación— que surge de elevar la mirada hacia el futuro.

Estas dos actitudes dan lugar a cinco valores culturales que deben servirnos de guía para todas nuestras decisiones y actuaciones: integridad, transparencia, flexibilidad, innovación y responsabilidad.

Este último valor, la responsabilidad, cobra especial relevancia para este informe.

Repsol ha asumido formalmente un concepto de responsabilidad avanzado, por el cual **nos sentimos responsables, más allá de lo legalmente exigible, por los impactos potenciales de nuestra actividad sobre las personas y el medio ambiente.** Sentirnos responsables significa, por un lado, adoptar un enfoque suficientemente preventivo hacia las posibles consecuencias negativas de nuestras operaciones, o las de nuestras relaciones comerciales; y por otro lado, tener la voluntad de sacar el máximo partido posible a las oportunidades de compartir valor con la sociedad.

Entendemos que existimos como empresa porque satisfacemos expectativas que nos conectan con la sociedad. Creemos que si una empresa minusvalora las expectativas de los demás; si lo que es importante para la gente no lo es para esa empresa, antes o después se verá abocada al fracaso. Se trata de entender que los intereses de nuestras partes interesadas, o *stakeholders* están alineados con los intereses a largo plazo de nuestros accionistas, o sea, los *shareholders*.

Por eso apoyamos y nos alineamos con lo establecido por la Unión Europea en su Estrategia Renovada de Responsabilidad Corporativa, y reconocemos que la esencia del comportamiento empresarial responsable radica en la voluntad y capacidad de identificar y comprender las preocupaciones y las expectativas del conjunto de las partes interesadas de nuestra compañía, y de tenerlas en cuenta, de manera sistemática, en los procesos de toma de decisiones de nuestra organización.

Toda empresa recoge preocupaciones y expectativas del exterior, pero aún son pocas las que se preocupan de entender su significado en toda su extensión; las que se esfuerzan por escuchar a todas las partes interesadas, no solamente a las pro-negocio; las que son capaces de identificar tanto las expectativas explícitas, como las tácitas; y son aún menos las empresas que han generado el conocimiento suficiente para comprender, caso por caso, qué consecuencias puede tener que el desempeño real de la organización esté lejos de esas preocupaciones y expectativas, y cuándo es necesario tomar acción.

Nosotros estamos identificando las preocupaciones y expectativas de nuestras partes interesadas cada vez con mayor resolución. Ya identificamos expectativas a tres niveles: las de aquéllos a los que les interesa nuestro desempeño a nivel global, como son, por ejemplo, los inversores; las de los que están interesados en nuestro desempeño en un país o jurisdicción, como es el caso de los reguladores; y las de aquellos a los que únicamente interesa nuestro desempeño en un centro operativo, como sucede con las comunidades locales.

Hecho esto, hemos convocado a casi 150 directivos, gerentes y jefes de Repsol de diversas partes del mundo, los hemos confrontado con las preocupaciones y expectativas de las partes interesadas, y les hemos pedido que analicen las distancias entre el desempeño real de la compañía y esas expectativas; que las tengan en cuenta en sus procesos de toma de decisiones, y que se comprometan a actuar cuando sea necesario.

El resultado de ese ejercicio son los Planes de Sostenibilidad. Si hojean ustedes estos planes, se van a encontrar con acciones de todo tipo, pero verán que predominan las dirigidas a crear o modificar procesos operativos y a fomentar comportamientos deseados por medio de la información y de la formación.

Cada una de estas acciones lleva aparejado su correspondiente indicador de ejecución y, en un alto porcentaje, están vinculadas al sistema de remuneración variable de la compañía. Es decir: el bonus de la persona responsable de la acción depende de su cumplimiento, lo que es una prueba del grado de compromiso que estamos adquiriendo con la responsabilidad y con el objetivo último de la sostenibilidad.

Estos planes no son documentos estáticos. Cada año vamos a repetir el ejercicio de comparar preocupaciones y expectativas con nuestro desempeño real, y vamos a actualizar los planes con nuevas acciones. Y cada año, vamos a dar cuenta públicamente del grado de cumplimiento de las acciones comprometidas.

Es un sistema en forma de ciclo de mejora continua, cuyos beneficiarios principales son las personas y el medioambiente pero, además, hay también un beneficio para nuestra compañía, porque estos planes de sostenibilidad tienen un gran potencial transformador. Nos permiten anticipar los cambios sociales que se suceden continuamente, y nos dan una oportunidad de adaptarnos a ellos ordenada y progresivamente, a un coste económico y reputacional mucho menor.

Un claro ejemplo de esas oportunidades de anticipación de las que hablo es nuestra decisión de adaptar nuestras operaciones al Marco y los Principios Rectores de la ONU para Empresas y Derechos Humanos.

Este estándar internacional es una experiencia de gobernanza global muy singular, que está recibiendo importantísimos apoyos de organismos multilaterales, gobiernos, sociedad civil y empresas. El gobierno de España le ha otorgado también su apoyo con el desarrollo de un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas que se encuentra en fase avanzada de elaboración.

Creemos que la implementación de la llamada debida diligencia en derechos humanos tiene un potencial de influencia en nuestras operaciones muy significativo, quizá comparable al que tuvo el desarrollo de la gestión medioambiental avanzada.

Eso significa que, para cualquier empresa global, la implementación de este marco va a ser un proceso enormemente complejo. Abordarlo con la suficiente anticipación nos da la oportunidad de desarrollar ordenadamente las necesarias habilidades y conocimientos, adaptar progresivamente nuestros procesos, y encontrar vías para acrecentar nuestra influencia sobre nuestros socios, proveedores, contratistas, y distribuidores para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos que nos asigna el citado Marco.

El Marco “Proteger, Respetar y Remediar” y sus Principios Rectores son una oportunidad para que las empresas responsables merezcan la confianza de todos los ciudadanos. Nosotros tenemos una larga jornada por delante, pero estamos bien posicionados porque ya estamos en marcha y avanzamos con toda decisión en las diversas materias que forman parte de la Responsabilidad Corporativa: seguridad y medio ambiente, gobierno corporativo, diversidad y conciliación, gestión ética de la cadena de valor, y otras más.

Que estamos en el buen camino lo ponen de manifiesto reconocimientos que hemos recibido, como el hecho de haber sido dos años consecutivos líderes mundiales en el sector Petróleo y Gas del Índice de Sostenibilidad Dow Jones. Es algo de los que nos sentimos muy orgullosos, por ser fruto de un esfuerzo colectivo de toda nuestra gente, y que, lejos de hacernos caer en la autocomplacencia, nos sirve de acicate para seguir avanzando hacia una visión más exigente de la sostenibilidad.

Quisiera terminar con una reflexión sobre el aparente dilema entre responsabilidad y rentabilidad.

Hay quien piensa que, por mucho que se diga, una empresa no va a asumir ningún compromiso moral que pueda limitar su crecimiento. Que la sostenibilidad se contrapone a la competitividad, y que toda empresa, por naturaleza, preferirá ser más rentable a ser más responsable.

Esta afirmación asume que todas las empresas tienen una naturaleza intrínseca que condiciona su gobierno y las orienta, indefectiblemente, hacia la maximización del beneficio a corto plazo.

Quizá las empresas del ayer eran así. Afortunadamente, hay empresas modernas, como la nuestra, en la que las decisiones se toman de forma participativa, en las que se fomenta el respeto a la diversidad y la inclusión de todas las opiniones, y en las que los valores éticos de las personas pueden realizarse de una manera fluida, pueden emerger y configurar el comportamiento de la organización.

Cuando en una empresa las personas pueden tomar decisiones de acuerdo a valores éticos compartidos, por un lado se acrecienta extraordinariamente la calidad de las relaciones humanas dentro de la organización y, por otro, se puede aspirar a merecer la confianza de la sociedad.

Esto tiene un valor extraordinario, y permite argumentar que la responsabilidad no sólo no se opone a la rentabilidad, sino que es su mejor baluarte a largo plazo.



Resumen de nuestro desempeño 2013

Indicadores

Indicadores económicos	2011	2012	2013
Pago por inversiones (millones de euros) ¹	4.287	3.892	3.971
Inversiones en I+D (millones de euros)	74	83	89
Impuestos pagados (millones de euros) ²	16.356	13.348	12.645
Beneficio neto (millones de euros) ¹	2.193	2.060	1.474
Ayudas financieras recibidas de gobiernos (millones de euros):			
— Subvenciones de capital netas ³	118	61	66
— Subvenciones de explotación ¹	2	21	28

Indicadores ambientales ⁴	2011	2012	2013
Consumo energético total (10 ⁶ GJ) ⁵	172,6	178,5	176,8
Emisiones directas CO ₂ equivalente (millones de toneladas) ^{6 7}	13,1	14,1	14,2
Distribución de biocombustible (kilotoneladas) ^{8 9 10}	1.297	1.189	745
Principales emisiones a la atmósfera – SO ₂ (toneladas) ¹¹	50.131	36.949	34.263
Principales emisiones a la atmósfera – NOx (toneladas) ¹¹	32.922	33.566	37.155
Principales emisiones a la atmósfera – COVNM (toneladas) ¹¹	41.809	42.885	41.755

¹ El dato de 2011 ha sido reexpresado en relación con el proceso de expropiación de YPF.

² Los datos de 2011 incluyen los impuestos pagados por el Grupo Repsol, incluyendo los relativos a YPF hasta su expropiación.

³ Al 31 de diciembre de 2011 se incluían subvenciones de YPF por importe de 48 millones de euros, que en 2012 han sido dadas de baja del balance consolidado de Repsol tras la pérdida de control de YPF e YPF Gas.

⁴ Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de los datos, se han ajustado los datos de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera (API/IIPECA/DGP). En marzo del año 2012 el gobierno argentino expropió una participación mayoritaria de las acciones de YPF propiedad de Repsol, por lo que los inventarios de 2012 y de años anteriores se han ajustado eliminando los datos procedentes de las instalaciones expropiadas.

⁵ Para el cálculo del consumo energético de las distintas instalaciones se ha seguido nuestra guía de la Aplicación de Parámetros Ambientales (APA) que considera todos los combustibles quemados en la instalación a fin de generar la energía requerida por los procesos (tanto combustible externo, normalmente Gas Natural, como combustible interno generado en la instalación), así como el balance neto de importaciones y exportaciones de vapor y electricidad.

⁶ El dato incluye las emisiones de CO₂, CH₄, y N₂O.

⁷ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁸ En el total de biocombustibles se incluyen las cantidades distribuidas de biodiesel, bioetanol e hidrobiodiesel.

⁹ El dato de 2012 se ha corregido con respecto al Informe del año anterior.

¹⁰ La disminución de la cantidad de biodiesel en el año 2013 se debe a un cambio legislativo ya que ha cambiado el porcentaje mínimo obligatorio de biodiesel en el gasóleo.

¹¹ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

...Indicadores ambientales	2011	2012	2013
Agua dulce captada (miles de toneladas) ¹²	61.156	56.243	60.414
Contaminantes vertidos – Hidrocarburos (toneladas) ¹³	151	259	460
Cantidad derramada de hidrocarburo (toneladas) ¹⁴	503	6.091	15
Número de derrames de hidrocarburo ¹⁴	37	29	14
Residuos peligrosos (toneladas) ¹⁵	59.460	80.775	66.315

Indicadores sociales	2011	2012	2013
Personas de Repsol (número)	23.623	23.995	24.214
Índice de frecuencia de accidentes de personal propio y contratista ¹⁶	1,09	0,91	0,59
Número de muertes	2	4	0
Personas cubiertas por convenio (porcentaje)	58	57	57
Mujeres en plantilla (porcentaje)	31	32	32
Mujeres en puestos directivos (porcentaje)	14	15	15
Mujeres en el Consejo de Administración (número)	2	2	2
Tasa de rotación total (porcentaje) ¹⁷	5	8	7
Inversión en formación (millones de euros)	16,38	19,00	19,63
Formación por empleado (horas)	40	42	40
Personas de Repsol que reciben evaluación de desempeño (porcentaje)	36	38	60
Personas con capacidades diferentes (número)	462	543	654
Personas en plantilla con teletrabajo (número)	716	1.037	1.222
Incidentes por discriminación (número)	1	3	2
Inversión social voluntaria (millones de euros)	24,87	25,05	24,58
Compras locales / compras totales (porcentaje)	84,59	83,40	85,30
Evaluaciones de desempeño a contratistas y proveedores (número)	1.238	940	1.261

¹² No se incluye el dato de la cantidad de agua utilizada en la campaña de exploración en Alaska. Esta agua es tomada directamente de recursos superficiales (hielo) para la construcción de carreteras y no para su actividad propia. Dicha agua vuelve a su terreno habitual una vez acabada la campaña. La cantidad de agua utilizada para tal fin en 2013 ha sido de 314,207 kilotoneladas.

¹³ El incremento en los hidrocarburos vertidos en 2013 está asociado a problemas operativos puntuales en una de las plantas de tratamiento de agua de las instalaciones en Trinidad y Tobago.

¹⁴ Se incluyen los derrames superiores a un barril que alcanzan el medio.

¹⁵ Adicionalmente habría que considerar los residuos procedentes de actividades de perforación (cuttings y fluidos). Más información en el apartado Impulso en la gestión de residuos de la sección Hacia la excelencia en la gestión ambiental.

¹⁶ Número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

¹⁷ Total de bajas de la compañía/ plantilla total a 31 de diciembre de cada año. El dato de 2011 ha sido reexpresado en relación con el proceso de expropiación de YPF.

...Indicadores sociales	2011	2012	2013
Auditorías a contratistas y proveedores (número)	132	144	171
Gastos en seguridad privada y pública (millones de dólares) ¹⁸	86,90	40,62	44,11
Litigios por prácticas restrictivas de la competencia (Número de casos iniciados) ¹⁹	0	0	2
Comunicaciones relacionadas con la Norma de Ética y Conducta (número) ²⁰	6	14	8
Despidos relacionados con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta (número)	81	88	69

Grado de avance de objetivos

Repsol da cuenta del cumplimiento de los objetivos fijados para 2013 a través del Informe de cierre de su Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013, disponible en [este enlace](#)

Reconocimientos externos

Repsol es reconocida por su desempeño en materia de responsabilidad corporativa. Un reflejo del firme compromiso con los valores éticos, ambientales y sociales que forman parte de nuestra cultura corporativa y que definen nuestra contribución al desarrollo sostenible.

Repsol forma parte de diversos rankings internacionales en materia de responsabilidad corporativa, como los Índices de Sostenibilidad Dow Jones, que ha liderado en dos ocasiones.

Formamos parte del índice Dow Jones de sostenibilidad desde 2006 y hemos liderado nuestro sector, el *Oil and Gas*, en 2011 y 2012. Este liderazgo ha permitido que la compañía recibiera en 2013 la calificación Gold Class según el Anuario de Sostenibilidad 2013 de RobecoSAM.

También continuamos formando parte del índice de sostenibilidad FTSE4Good, al que pertenecemos desde 2003 y que reconoce a las empresas con mejor comportamiento en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Asimismo, somos la empresa con el mejor desempeño de nuestro sector según la valoración realizada por Two Tomorrows en su informe de 2013. La compañía también ha vuelto a ser reconocida en el ranking mundial del *Carbon Disclosure Project* (CDP), formando parte del índice *Global 500 Climate Disclosure Leadership 2013*.

¹⁸ Los datos de 2011 incluyen los gastos correspondientes a YPF, por lo que no son comparables con los de 2012 y 2013.

¹⁹ En 2013 se han incoado por la Autoridad de Competencia española dos expedientes sancionadores por presuntas prácticas restrictivas de la competencia. Para más detalle sobre los datos de 2013, ver sección "Otros Asuntos" del capítulo "Transparencia" de este informe.

²⁰ Los datos incluyen exclusivamente las comunicaciones relacionadas con la Norma de Ética y Conducta recibidas a través del canal de comunicación con la Comisión de Ética.

Durante 2013 hemos formado parte de Merco Empresa Responsable, Interbrand (las mejores marcas españolas) y Top Employers. Asimismo, hemos sido finalistas en la categoría de responsabilidad social corporativa de los premios Platts Global Energy Company 2013.

Repsol, una de las mejores empresas del mundo por su información sobre responsabilidad corporativa

Repsol ha sido reconocida como una de las mejores empresas del mundo por la calidad y la presentación de su información sobre responsabilidad corporativa, según un estudio de la consultora KPMG. Además, la compañía española ha sido valorada como una de las 10 mejores empresas mundiales en este ámbito y es también la empresa española con mayor puntuación del estudio.

El estudio de KPMG "*Survey of Corporate Responsibility Reporting*" se publica cada dos años desde 1993. En su edición de este año abarca las 100 empresas líderes por facturación de 41 países (4.100 empresas en total), divididas en 15 sectores de actividad. Se trata del informe más extenso sobre reportes no financieros que se realiza internacionalmente.

Repsol ha sido también seleccionada por el comité editorial que elabora el informe para que cuente su experiencia en la sección "*Lessons from the leaders*" y con ello poder servir de referencia para otras compañías.

Según el estudio, las empresas europeas obtienen la máxima calificación media por la calidad de sus Informes de Responsabilidad Corporativa y entre ellas ha destacado Repsol, junto a alguna de las principales compañías del continente -como ING, Nestlé, BMW o Siemens- y del mundo -como Cisco Systems, Ford o Hewlett-Packard.

Principales adhesiones en materia de responsabilidad corporativa

Repsol mantiene un compromiso activo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas desde su adhesión en el 2003. Esta iniciativa promueve la implantación, tanto en nuestras actividades como en nuestra estrategia de negocio, de diez principios basados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

La compañía forma parte de las redes locales del Pacto Mundial de España, Perú, Bolivia y Ecuador. En España, desde 2012 hemos vuelto a formar parte del Comité Ejecutivo. Además, dentro de la Red Española hemos coordinado el Grupo de Derechos Humanos reforzando aún más nuestro compromiso de difusión entre las organizaciones españolas de la responsabilidad corporativa (RC) y los derechos humanos.

La compañía es miembro fundador de la *Extractive Industries Transparency Initiative* que tiene el objetivo de impulsar un marco de transparencia en los ingresos que perciben los gobiernos anfitriones de las compañías del sector extractivo que desarrollan actividades en sus territorios. Consideramos que esta iniciativa global es la mejor posicionada para contribuir positivamente al crecimiento de la economía de estos países, a través de una gestión adecuada de los beneficios generados por la explotación de sus recursos.

Repsol, durante 2013, ha solicitado formalmente la adhesión en la iniciativa *Voluntary Principles on Security and Human Rights*. La comunicación de la admisión se realizó en el último mes de 2013 y será ratificada en la asamblea que tendrá lugar en marzo de 2014.

Buen gobierno

Repsol, a través de su Consejo de Administración, es consciente de la importancia que para las grandes instituciones tiene contar con un sistema de gobierno corporativo que regule y oriente el funcionamiento de sus órganos, en beneficio de la sociedad y sus accionistas.

En 2013 se incorpora un nuevo Consejero, para llegar a un total de 16 miembros en el Consejo de Administración, ocho de los cuales son Externos Independientes.

El Consejo de Administración de Repsol, S.A., máximo órgano de gobierno de la compañía en materia de responsabilidad corporativa, está compuesto por 16 miembros, de los cuales dos son Consejeros Ejecutivos, seis son Consejeros Externos Dominicales y ocho son Consejeros Externos Independientes.

El Consejo cuenta con dos Consejeras Independientes: Dña. Paulina Beato Blanco, miembro de la Comisión de Auditoría y Control y Dña. María Isabel Gabarró Miquel, miembro de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A 31 de diciembre de 2013 el Consejo de Administración está compuesto por:

<p>Juan María Nin Génova (5) [11] (Vocal) Hasta* 31/05/2016</p> 	<p>Antonio Brufau Niubó (1) [2] (Presidente Ejecutivo) Hasta* 15/04/2015</p>	<p>José Manuel Loureda (6) [11] (Vocal) Hasta* 15/04/2015</p> 
<p>Pemex Internacional España (1) [4] [13] (Vocal) Hasta* 25/04/2017</p> 	<p>Isidro Fainé Casas (1) [5] (Vicepresidente 1º) Hasta* 31/05/2016</p> 	<p>René Dahan TEMASEK (1) [7] (Vocal) Hasta* 31/05/2017</p>
<p>Javier Echenique Landiribar (1) [3] [9] (Vocal) Hasta* 30/04/2014</p>	 REPSOL	<p>Luis Carlos Croissier Batista (3) [13] (Vocal) Hasta* 15/04/2015</p>
<p>Paulina Beato Blanco (Vocal) Hasta* 30/04/2014</p>		<p>Mario Fernández Pelaz (3) [11] (Vocal) Hasta* 15/04/2015</p>
<p>Henri Philippe Reichstul (1) [3] (Vocal) Hasta* 30/04/2014</p>	<p>Manuel Manrique Cecilia (1) [6] (Vicepresidente 2º) Hasta* 25/04/2017</p> 	<p>Ángel Durández Adeva (3) [8] (Vocal) Hasta* 15/04/2015</p>
<p>Mª Isabel Gabarró Miquel (3) [11] [13] (Vocal) Hasta* 14/05/2017</p>	<p>Luis Suárez de Lezo Mantilla (1) [2] (Consejero y Secretario General) Hasta* 14/05/2017</p>	<p>Artur Carulla Font (1) [3] [10] [14] (Vocal) Hasta* 30/04/2014</p>

Durante el ejercicio 2013, el Consejo de Administración mantuvo 11 reuniones con la asistencia de todos sus miembros¹⁵, lo que equivale al 99,42% de asistencias sobre el total de votos durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2013, el Consejo de Administración, bien directamente o a través de sus Comisiones, ha tratado, entre otras, las siguientes cuestiones:

- El Informe de Responsabilidad Corporativa 2013.
- El estudio realizado por KMPG sobre informes de responsabilidad corporativa del año 2013.
- La evolución de las principales magnitudes de seguridad y parámetros medioambientales, así como sobre las actuaciones realizadas y los objetivos del Grupo Repsol en estas materias.

El importe de las retribuciones percibidas en el ejercicio 2013 por los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros ejecutivos, por su pertenencia al mismo, con cargo a la asignación estatutaria, ha ascendido a 11,89 millones de euros¹⁶.

Información actualizada sobre el Consejo de Administración, sus miembros, Comisiones, retribuciones, reglamentos y seguimiento de las recomendaciones de buen gobierno en el Informe de Gobierno Corporativo y en [este enlace](#)

Desempeño del Consejo de Administración y de sus Comisiones

A través del Reglamento del Consejo de Administración, Repsol establece sus principios de organización y funcionamiento, las normas que rigen su actividad legal y estatutaria así como su régimen de supervisión y control.

Al menos una vez al año, el Consejo de Administración de Repsol evalúa su propio desempeño. Asimismo, al menos una vez cada tres años, el Consejo encargará una evaluación externa de su rendimiento a una compañía independiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Reglamento del Consejo de Administración, al menos una vez al año el Consejo de Administración evaluará su funcionamiento y la calidad y eficiencia

* Vigencia del mandato.

¹ Vocal de la Comisión Delegada.

² Consejero Ejecutivo.

³ Consejero/a Externo/a Independiente.

⁴ Arturo F. Henríquez Autrey es el representante de Pemex Internacional España, S.A. en el Consejo de Administración.

⁵ Consejero Externo Dominical propuesto por CaixaBank, S.A.

⁶ Consejero Externo Dominical propuesto por Sacyr, S.A.

⁷ Consejero Externo Dominical propuesto por Temasek.

⁸ Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

⁹ Vocal de la Comisión de Auditoría y Control.

¹⁰ Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

¹¹ Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

¹² Presidente de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa.

¹³ Vocal de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa.

¹⁴ Consejero Independiente Coordinador.

¹⁵ De acuerdo con la Circular 5/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en el cómputo se considera asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

¹⁶ Este importe no incluye la remuneración por el desempeño de las funciones directivas ni por la pertenencia a Consejos de Administración de empresas filiales. Para más información, consultar la nota 33 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2013 del Grupo Repsol.

de sus trabajos. También evaluará anualmente el funcionamiento de sus Comisiones, partiendo para ello de los informes que éstas le eleven.

Asimismo el artículo 11.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración, con la periodicidad que determine y, en todo caso, al menos una vez cada tres años, encargará una evaluación externa de su rendimiento a una compañía independiente especializada en la materia. Dicha evaluación abarcará el examen de la composición, organización y funcionamiento del Consejo como grupo y la valoración de la competencia y eficacia de cada una de sus comisiones y miembros, incluyendo al Presidente.

A tal efecto, el Consejo de Administración de Repsol, en su reunión celebrada el 29 de enero de 2014, acordó que el funcionamiento del Consejo durante el ejercicio 2013, así como el de la Comisión Delegada, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa, ha sido satisfactorio y que tanto estos órganos como el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Independiente Coordinador, desempeñan correctamente las funciones y facultades que les han sido encomendadas por las normas positivas e internas aplicables.

Entre las funciones encomendadas al máximo órgano de gobierno de la compañía (directamente o a través de sus Comisiones), conforme a lo que dispone el Reglamento del Consejo de Administración, se encuentran las siguientes:

- Aprobar los Códigos Éticos y de Conducta de la sociedad.
- Aprobar la política de Responsabilidad Social Corporativa de la sociedad.
- Examinar los proyectos de Códigos Éticos y de Conducta y sus reformas, que hubieren sido preparados por el área correspondiente del Grupo y emitir su opinión con carácter previo a las propuestas que vayan a formularse a los órganos sociales.
- Asegurarse de que los Códigos Éticos y de Conducta internos y ante los mercados de valores, aplicables al personal del Grupo, cumplen las exigencias normativas y son adecuados para la Sociedad.
- Conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices del Grupo Repsol en el ámbito medioambiental y de seguridad, función de la Comisión de Auditoría y Control.
- Conocer y orientar la política, objetivos y directrices del Grupo Repsol en materia de Responsabilidad Social Corporativa, función de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa.

Información actualizada sobre el Consejo de Administración, sus miembros, Comisiones, retribuciones, reglamentos y seguimiento de las recomendaciones de buen gobierno en el Informe de Gobierno Corporativo y en [este enlace](#)

Competencias del Consejo de Administración en materia de responsabilidad corporativa

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa está formada por cinco consejeros. El presidente de esta Comisión es un Consejero Externo o no Ejecutivo.

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa fue constituida en 2002 y tiene entre sus funciones conocer y orientar la política, objetivos y directrices de Repsol en materia de responsabilidad corporativa.

El artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración define que corresponde al mismo velar para que, en sus relaciones con las partes interesadas, Repsol respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social corporativa que hubiera aceptado voluntariamente.

En particular, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.4 c), corresponde a la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa conocer y orientar la política, objetivos y directrices del Grupo Repsol en materia de responsabilidad corporativa e informar al Consejo de Administración sobre la misma; así como revisar e informar, con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración, el Informe de Responsabilidad Corporativa del Grupo Repsol. Adicionalmente, es función de la Comisión de Auditoría y Control conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices del Grupo Repsol en el ámbito medioambiental y de seguridad, según se define en el artículo 32.4 n).

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa

Durante el ejercicio 2013, la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa ha celebrado una reunión por escrito y sin sesión con la conformidad y aprobación de todos los miembros de la comisión.

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa acordó informar favorablemente del Informe de Responsabilidad Corporativa 2012, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración y puesta a disposición de los accionistas.

A 31 de diciembre de 2013, la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa está compuesta por cinco consejeros: tres consejeros externos dominicales y dos consejeros externos independientes. El Presidente de esta comisión es un consejero externo o no ejecutivo.

Nombre	Cargo	Condición
D. Juan María Nin Génova	Presidente	Dominical ¹
Pemex Internacional España, S.A., representado por D. Arturo F. Henríquez Autrey	Vocal	Dominical ²
D. José Manuel Loureda Mantiñán	Vocal	Dominical
D. Luis Carlos Croissier Batista	Vocal	Independiente
Dña. María Isabel Gabarró Miquel	Vocal	Independiente

¹ Consejero Externo Dominical nombrado a propuesta de Caixabank, S.A.

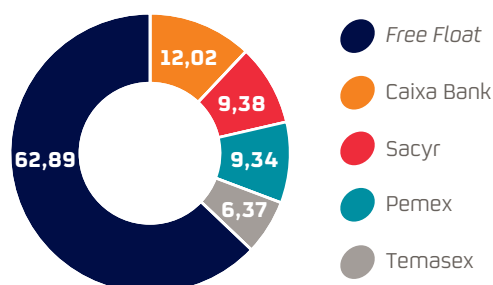
² Consejero Externo Dominical nombrado a propuesta de Petróleos Mexicanos

Participaciones significativas

En marzo de 2013 la sociedad de inversión de Singapur Temasek adquirió la autocartera de Repsol, pasando a formar parte de las participaciones significativas en el accionariado de la compañía.

A 31 de diciembre de 2013, cuatro entidades tienen una participación significativa en Repsol, acumulando más del 35% del capital social de la compañía.

La distribución accionarial de Repsol es:



Particiones significativas

Nombre o denominación social del accionista	% total sobre el capital social
Caixabank	12,02%
Sacyr	9,38%
Pemex	9,34%
Temasek	6,37%
Participaciones significativas	37,11%
Free Float	62,89%
TOTAL	100%



Organización y actividades

Áreas de negocio

Repsol es una compañía energética integrada que desarrolla actividades a lo largo de toda la cadena de valor. Gracias a una estrategia de crecimiento consolidada fomenta y desarrolla diferentes áreas de negocio.

La compañía apuesta por la innovación como motor de cambio para crear un nuevo modelo energético. Por ello, a través de sus proyectos estratégicos, Repsol está presente en zonas de alto potencial energético como Brasil, Estados Unidos o la Federación Rusa.

Repsol desarrolla su actividad en cuatro áreas de negocio:

- **Upstream:** También denominada área de Exploración y Producción. Engloba las actividades de búsqueda y producción de hidrocarburos.
- **Downstream:** Integrado por las actividades de Refino, Marketing, Química, GLP y Nuevas Energías, hace referencia a la transformación de hidrocarburos en productos y soluciones energéticas.
- **GNL (gas natural licuado):** Desarrollando las actividades de licuefacción, transporte y regasificación del gas natural, también conocido como *midstream*.
- **Grupo Gas Natural Fenosa:** Repsol posee una participación estratégica en el grupo, dedicado a actividades de comercialización de gas natural y de generación, distribución y comercialización de electricidad.

A través de su Plan Estratégico 2012-2016, Repsol ha definido su estrategia de crecimiento, basada en el fortalecimiento de sus áreas de negocio, la diversificación de la cartera de activos y el desarrollo de proyectos clave para generar valor.

Comenzamos la producción en Campo Carabobo

El Proyecto Carabobo, uno de los pilares del Plan Estratégico 2012-2016 de Repsol, ha entrado en una nueva fase tras el inicio de la producción del primer pozo previsto en el plan acelerado de desarrollo del Campo, una de las áreas con mayores reservas petrolíferas no desarrolladas del mundo.

La extracción del primer barril de crudo extrapesado, también denominado como “*first oil*”, en el Campo Carabobo ha marcado un hito muy importante para este proyecto, ya que supone el comienzo de un plan acelerado de producción.

Más información sobre las actividades y negocios de Repsol en [este enlace](#)

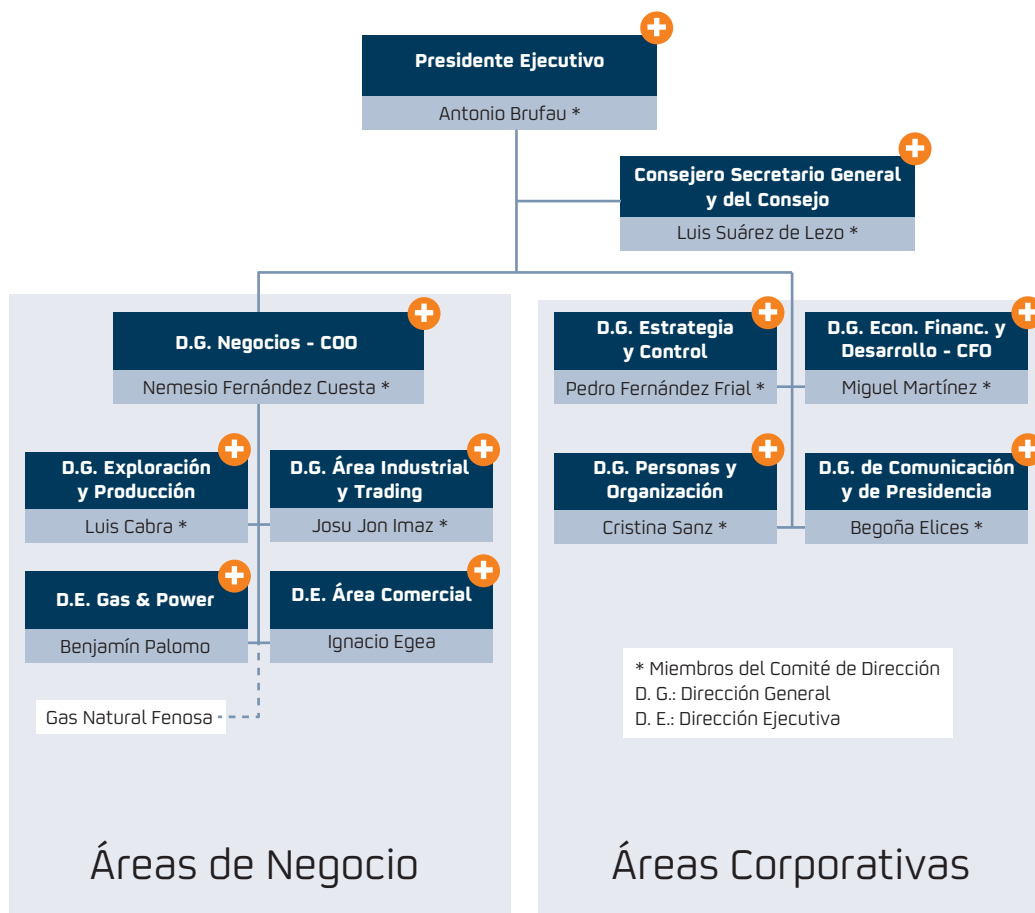
¹ El 26 de Enero de 2013 Repsol firmó un acuerdo para la venta de activos y negocios de gas natural licuado (GNL). La transacción incluyó la participación del Grupo Repsol en las plantas de licuefacción en Trinidad y Tobago (Atlantic LNG) y en Perú (Perú LNG), los activos para el transporte de GNL (buques metaneros), las instalaciones de ciclo combinado en España (Bahía de Bizkaia Electricidad) y las actividades de trading y comercialización de GNL y gas natural. No se incluyeron los negocios de GNL en Norteamérica (Canaport y actividades de transporte y comercialización) ni el proyecto de Angola.

Estructura organizativa

Repsol se organiza en dos áreas diferenciadas, con el objeto de impulsar el crecimiento durante los próximos años: Áreas Corporativa y Áreas de Negocio.

Nuestra estructura refuerza el modelo de compañía, favorece el desarrollo del talento interno y brinda oportunidades de carrera a los profesionales de Repsol.

Evolución de la organización²:



² En enero de 2014, y tras la aprobación del Comité de Dirección, entraron en vigor cambios organizativos en varias áreas de actividad, con el foco puesto en la visión de futuro de Repsol. En dicho cambio, la anterior D. Nuevas Energías se incorpora a la DG Estrategia y Control como D. Negocios Emergentes. La actividad de Generación Renovables, antes parte de la D. Nuevas Energías, se integra ahora en la nueva DE Gas & Power.

Reservas y producción

La compañía está cumpliendo sus compromisos de crecimiento, gracias a sus éxitos exploratorios y el desarrollo y puesta en producción eficiente de los recursos energéticos descubiertos.

Las reservas probadas ascienden a 1.514,72 Mbep³ y durante 2013 la producción de hidrocarburos de Repsol se cifró en 126,2 Mbep. Se consiguió un ratio de reemplazo de reservas del 275% para el total de hidrocarburos.

Reservas

Al cierre de 2013, las reservas probadas de Repsol, estimadas de conformidad con el marco conceptual definido para la industria de petróleo y gas por la *US Securities and Exchange Commission* (SEC) y de acuerdo con los criterios establecidos por el sistema Petroleum Reserves Management System de la Society of Petroleum Engineers (PRMS-SPE), ascendían a 1.514,72 Mbep, de los cuales 421,63 Mbep (27,8%) correspondían a crudo, condensado y gases licuados, y el resto, 1.093,09 Mbep (72,2%), a gas natural.

El 30% del total de las reservas se localizan en Venezuela, y el 55% en el resto de países de Sudamérica. El 15% restante está en el norte de África (Argelia y Libia), en Norteamérica (Estados Unidos), en Europa y Asia.

En 2013, la evolución de las reservas fue positiva, con una incorporación total de 347,3 Mbep, procedentes principalmente del Proyecto Cardón IV en Venezuela e incorporaciones en BPTT en Trinidad y Tobago y en los Bloques 56 y 88 en Perú. En 2013, se consiguió un ratio de reemplazo de reservas (cociente entre las incorporaciones totales de reservas probadas en el periodo y la producción del periodo) del 275% para el total de hidrocarburos (87% en líquidos y 401% en gas natural).

Total de reservas probadas a 31 de diciembre de 2013			
	Líquidos [Mbbl]	Gas natural [Mbep]	Total [Mbep]
Total de reservas probadas a 31 de diciembre de 2013	421,63	1.093,09	1.514,72

Reservas



³ Mbep: Millones de barriles equivalentes de petróleo.

Reservas probadas desarrolladas

	Líquidos (miles bbl)	Gas natural (miles bep)	Total (miles bep)
Europa	3.328	75	3.403
España	3.328	75	3.403
América del Sur	134.410	340.464	474.874
Bolivia	12.897	58.255	71.152
Brasil	14.166	252	14.418
Colombia	3.486	—	3.486
Ecuador	10.362	—	10.362
Perú	39.079	123.049	162.128
Trinidad y Tobago	21.333	116.015	137.348
Venezuela	33.087	42.893	75.980
América del Norte	13.416	4.233	17.649
Estados Unidos	13.416	4.233	17.649
África	67.905	7.272	75.177
Argelia	2.899	7.272	10.171
Libia	65.006	—	65.006
Asia	18.563	3.843	22.406
Federación Rusa	18.563	3.843	22.406
Total reservas probadas desarrolladas:	237.622	355.886	593.508

Reservas probadas sin desarrollar

	Líquidos (miles bbl)	Gas natural (miles bep)	Total (miles bep)
Europa	526	—	526
España	526	—	526
América del Sur	106.960	705.265	812.225
Bolivia	4.160	25.148	29.307
Brasil	44.825	71	44.896
Colombia	220	—	220
Ecuador	1.211	—	1.211
Perú	38.561	132.117	170.678
Trinidad y Tobago	7.348	180.557	187.905
Venezuela	10.634	367.373	378.007
América del Norte	24.096	3.648	27.744
Estados Unidos	24.096	3.648	27.744
África	44.609	19.162	63.770
Argelia	—	19.162	19.162
Libia	44.609	—	44.609
Asia	7.817	9.133	16.950
Federación Rusa	7.817	9.133	16.950
Total reservas probadas sin desarrollar:	184.008	737.208	921.216

Producción

La producción media del año 2013 ha sido de 346 Kbp/d⁴, lo que supone un 4% superior a la del 2012 (332 Kbp/d). La puesta en marcha de cinco de los diez grandes proyectos y las menores paradas producidas en Trinidad y Tobago han compensado la interrupción de la producción en Libia, parada durante más de 100 días en el año, y la venta del 20% del Bloque 16 en Ecuador. La producción media del año 2013 habría sido un 8% superior a la del 2012 si Libia hubiera operado con normalidad. El 4 de enero de 2014 se volvió a reestablecer la producción en Libia.

Producción 2013			
	Líquidos (miles bbl)	Gas natural (miles bep)	Total (miles bep)
Europa	2.266	262	2.528
España	2.266	262	2.528
América del Sur	23.589	70.344	93.933
Bolivia	2.650	9.623	12.273
Brasil	2.721	55	2.776
Colombia	1.060	—	1.060
Ecuador	4.406	—	4.406
Perú	3.702	7.212	10.914
Trinidad y Tobago	4.164	45.128	49.292
Venezuela	4.887	8.325	13.212
América del Norte	9.524	1.547	11.072
Estados Unidos	9.524	1.547	11.072
África	11.406	1.964	13.370
Argelia	895	1.964	2.859
Libia	10.511	0	10.511
Asia	3.880	1.446	5.326
Federación Rusa	3.880	1.446	5.326
Total de producción neta	50.666	75.562	126.228

**Más información sobre reservas y producción de Repsol en el
Informe Anual Consolidado 2013**

⁴ Kbp/d: miles de barriles equivalentes de petróleo por día.

El valor económico generado y distribuido

A través de los datos sobre creación y distribución del valor económico en Repsol, podemos proporcionar indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus partes interesadas.

Valor económico generado y distribuido (millones de euros)			
Concepto	2011⁵	2012⁶	2013
Valor económico generado	51.986	58.320	56.650
Ventas y otros ingresos de explotación	51.703	57.945	56.490
Ingresos financieros	166	151	162
Resultados por enajenación de inmovilizado	117	224	[2]
Valor económico distribuido	49.939	54.325	53.777
Costes operativos (compras, formación y otros gastos de explotación como inversiones no estratégicas, regalías, equipos de protección personal, etc.)	39.246	43.554	42.263
Gastos de personal (excepto formación)	1.786	1.954	2.019
<i>Administraciones Públicas: Tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto en los estados consolidados del Grupo, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades y los Impuestos Especiales⁷.</i>	7.064	7.374	7.858
Dividendos y gastos financieros ⁸	1.818	1.418	1.612
Recursos destinados a la comunidad	25	25	25
Valor económico retenido	2.047	3.995	2.873

⁵ Esta información financiera de 2011 coincide con la correspondiente al ejercicio 2011 incluida en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2012. Esta información de 2012 fue re-expresada como consecuencia del proceso de expropiación de YPF e YPF Gas y difiere de la contenida en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2011.

⁶ Esta información financiera de 2012 coincide con la correspondiente al ejercicio 2012 incluida en las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2013. Esta información de 2012 fue re-expresada como consecuencia del acuerdo de venta de parte de los activos y negocios del segmento GNL y difiere de la contenida en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2012.

⁷ Incluye impuestos especiales y otros de naturaleza análoga por importe de 6.099 millones de euros en 2013 y 5.244 millones de euros en 2012.

⁸ En el ejercicio 2011 se incluye el dividendo a cuenta de dicho ejercicio, cuyo importe ascendió a 635 millones de euros, y el importe de la adquisición de derechos de asignación gratuita (por un total de 242 millones de euros) a los accionistas que optaron por venderlos a Repsol en la ampliación de capital liberada ejecutada en los meses de junio y julio de 2012 en el marco del Programa "Repsol Dividendo Flexible".

En el ejercicio 2012 se incluye el importe de la adquisición de derechos de asignación gratuita (por un total de 184,1 millones de euros) a los accionistas que optaron por venderlos a Repsol en la ampliación de capital liberada ejecutada en los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013 en el marco del Programa "Repsol Dividendo Flexible"; el importe estimado de la adquisición de derechos de asignación gratuita (un total de 208,4 millones de euros) en la ampliación de capital liberada que se ejecutará en julio de 2013 en el marco del citado Programa; y un dividendo en efectivo de 0,04 euros por acción pagadero a las acciones en circulación con derecho a retribución (un máximo de 51,3 millones de euros).

En el ejercicio 2013 se incluye el importe de la adquisición de derechos de asignación gratuita (por un total de 232 millones de euros) a los accionistas que optaron por venderlos a Repsol en la ampliación de capital liberada ejecutada en los meses de diciembre de 2013 y enero de 2014 en el marco del Programa "Repsol Dividendo Flexible"; el importe estimado de la adquisición de derechos de asignación gratuita (un total de 208 millones de euros) en la ampliación de capital liberada que se ejecutará en julio de 2013 en el marco del citado Programa; y un dividendo en efectivo de 0,04 euros por acción pagadero a las acciones en circulación con derecho a retribución (un máximo de 51,3 millones de euros).

Para más información, ver Nota 3 de la Memoria de las Cuentas Anuales Individuales y Nota 14 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio 2013.

La reputación, valor clave para Repsol

Tras la implementación de la nueva visión, valores y marca, Repsol aborda la gestión de la reputación con foco en las métricas y en la gestión transversal.

Durante 2013 hemos puesto en marcha un proyecto que ha permitido mejorar la identificación de los riesgos reputacionales de la compañía.

Una vez presentados la nueva visión, valores culturales y estrategia de marca corporativa, se ha puesto en marcha un plan de gestión que ha tenido en 2013 dos importantes focos: las métricas de reputación y la gestión transversal.

En 2013 se ha trabajado en la definición de indicadores que permitan medir la reputación de Repsol entre sus principales grupos de interés. Esto se ha hecho mediante la compilación de todos los estudios de percepción existentes en Repsol, elaborados por distintas áreas, además de aquellas herramientas externas que miden la imagen de la compañía.

Ordenar y extraer de ese amplio universo de datos que permitan conocer las tendencias de opinión sobre Repsol, ha permitido la elaboración de un primer cuadro de mando o centro de datos de reputación.

Las nuevas tecnologías nos permiten testar el clima de opinión en tiempo real, saber identificar las demandas de nuestros públicos y tener la capacidad de gestionarlas de la forma más segmentada posible. En este sentido, se ha perfeccionado el sistema de escucha activa en medios y redes sociales para la detección temprana de alertas y para la realización de informes de inteligencia sobre temáticas clave para Repsol en la red. Integrar ese 'Know now' en la cadena de valor redundará en la competitividad y la innovación de la compañía.

Esta "comprensión" se complementa con un estudio sobre tendencias mundiales de opinión, que ha permitido conocer el tipo de expectativas y riesgos del entorno en cuanto a opinión pública.

Otro importante proyecto puesto en marcha en 2013 ha sido la mejora en el proceso de identificación de los riesgos reputacionales de Repsol, así como el impacto en la reputación del resto de riesgos. Este trabajo se enmarca dentro de la redefinición del mapa global de riesgos de la compañía que se ha acometido este año y como parte de Sistema de Gestión Integrada de Riesgos de Repsol.

También se han establecido protocolos de actuación en redes sociales para garantizar la coordinación interna y minimizar los riesgos derivados de estos nuevos entornos de comunicación, especialmente en casos de crisis.

Así mismo, se ha trabajado en la identificación, valoración y optimización de la presencia de Repsol en reconocimientos externos en el que se ha materializado la gestión transversal con las áreas clave para la gestión de la reputación: Personas y Organización, Responsabilidad Corporativa, Comunicación, Seguridad y Medio Ambiente, Relación con Inversores, Innovación tecnológica, Gobierno Corporativo; y áreas de comunicación de los países en los que opera la compañía.

Todos estos proyectos han sido acompañados y validados por la Fundación Corporate Excellence: Centre for Reputation Leadership, de la que Repsol es fundador y patrono junto a las más importantes empresas españolas, del ámbito público y privado y de diversos sectores.

En 2013 Repsol mantiene, y en algunos casos mejora, el reconocimiento otorgado por relevantes instituciones de ámbito nacional y mundial:

ASÍ NOS VEN

En nuestro trabajo, nos comprometemos con una serie de valores fundamentales. Y ese compromiso es reconocido por prestigiosos profesionales, llenándonos de orgullo e impulsándonos a continuar trabajando.



Repsol ocupa la cuarta posición del ranking de reputación Merco 2013, uno de los monitores de referencia en España y Latinoamérica, y la primera posición de IPSOS Kar entre los periodistas especializados en el sector energético.

<p>COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL</p> <p>Estamos comprometidos con la protección del medio ambiente, actuando bajo criterios de máxima seguridad y fiabilidad.</p>	<p>INNOVACIÓN TECNOLÓGICA</p> <p>Buscamos soluciones energéticas basadas en la eco-eficiencia y las nuevas energías para garantizar un futuro más sostenible.</p>	<p>SOLIDEZ EMPRESARIAL</p> <p>Tenemos una estrategia centrada en la generación constante de valor para asegurar crecimiento empresarial a medio y largo plazo.</p>	<p>RESPONSABILIDAD CON EL ENTORNO SOCIAL</p> <p>Respondemos a las necesidades energéticas de la sociedad y apoyamos el desarrollo de las comunidades con las que interactuamos.</p>	<p>PRODUCTOS Y SERVICIOS DE CONFIANZA</p> <p>Ofrecemos productos y servicios de calidad e innovadores que aportan un valor diferencial.</p>	<p>EQUIPO REPSOL</p> <p>Somos personas comprometidas con un proyecto de futuro compartido.</p>	<p>TRANSPARENCIA</p> <p>Somos una empresa dialogante, que ofrece información relevante y veraz a nuestros grupos de interés.</p>
<p>"Supersector Leader Dow Jones 2013"</p> <p>FTSE4Good</p> <p>"Concedida al Campus Repsol"</p>	<p>"Oil & Gas Producer (EU Industrial & Investment Scoreboard)"</p> <p>"Premio EIP en la categoría de Desarrollo Organizacional"</p>	<p>"Lista Forbes Global 2000"</p> <p>2013</p> <p>2013</p> <p>2013 (Integrated Oil&Gas)</p>	<p>"The Sustainability Yearbook Sector Leader Oil&Gas producers"</p> <p>"Empresa responsable 2013"</p> <p>"Best Sustainable Companies of the World"</p> <p>"Repsol, una de las 10 mejores compañías del mundo por su informe de Responsabilidad Corporativa"</p>	<p>"Una de las marcas españolas más prestigiosas"</p> <p>"Las mejores marcas españolas 2013"</p> <p>"Premio ASTER 2013 a Repsol por su aportación a la vida económica española"</p>	<p>"Empresa Top Employers excelencia RRHH"</p> <p>Tercer puesto</p> <p>ESTRATEGIA DE EMPRENDEDORISMO Y EMPLEO JOVEN</p> <p>VII PREMIO NACIONAL DE INICIATIVAS EMPRESARIALES</p> <p>SOLIDARIOS OMCE</p>	<p>"Thomson Reuters ExTel, número 1 tanto a nivel España como en el sector europeo de Oil&Gas, en relaciones con inversores"</p> <p>Best Corporate Website SPAIN 2013-2011 KWD Webranking</p> <p>"Repsol, elegida mejor compañía europea y mejor compañía de petróleo y gas por su relación con los inversores"</p>

Además Repsol se suma a otras iniciativas como el Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas), el Corporate Excellence – Centre for Reputation Leadership y EITI (Extractive Industries Transparency Initiative).



La gestión integrada de riesgos

Repsol desarrolla actividades en numerosos países, bajo múltiples marcos regulatorios y en todas las fases de la cadena de valor del negocio del petróleo y del gas.

Una gestión integrada de los riesgos permite a la compañía lograr una visión más completa de los mismos en todas sus actividades.

Las operaciones y los resultados de la compañía están sujetos a riesgos de largo plazo (estratégicos), de corto y medio plazo (operacionales) y financieros. Cualquiera de estos riesgos podría provocar un impacto negativo en la situación financiera, los negocios o el resultado de explotación de la compañía, afectando a la consecución de sus objetivos.

Por este motivo, Repsol dispone de una organización, procedimientos y sistemas que le permiten gestionar de forma razonable estos riesgos a los que está expuesto el grupo. La gestión de riesgos constituye un elemento integral de los procesos de toma de decisión de Repsol, tanto en el ámbito de los órganos de gobierno corporativo como en la gestión de los negocios.

En los últimos años la gestión de riesgos en Repsol ha recibido un gran impulso por parte de unidades especializadas (como seguridad, medio ambiente, financiera, entre otras). Además, la compañía viene elaborando un mapa de riesgos corporativo que se presenta periódicamente al Comité de Dirección y a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración. Este mapa de riesgos se basa en una metodología común y homogénea para la identificación y valoración de los riesgos por parte de todas las áreas responsables.

En este contexto, Repsol ha asumido el compromiso de acelerar su avance hacia un modelo de gestión integrado de riesgos, ERM (*Enterprise Risk Management*) con el objetivo de anticipar, gestionar y controlar en la medida de lo posible los riesgos a los que la compañía está expuesta, con visión de conjunto. Para ello, se constituyó a principios de 2013 la Dirección de Riesgos dentro de la Dirección General de Estrategia y Control. Esta unidad tiene la misión de coordinar y mejorar la gestión de riesgos existente, dándole un enfoque más integrado, a través de la implantación del Sistema de Gestión Integrada de Riesgos de Repsol (SGIR).

El SGIR está alineado con estándares internacionales de referencia en materia de gestión de riesgos: ISO 31000 y COSO ERM¹, en cuanto al uso de una metodología efectiva para el análisis y gestión integrada del riesgo en las organizaciones, y el Modelo de las Tres Líneas de Defensa², sobre la asignación de responsabilidades en el ámbito de la gestión y control de riesgos.

¹ Modelo *Enterprise Risk Management – Integrated Framework* definido por COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)

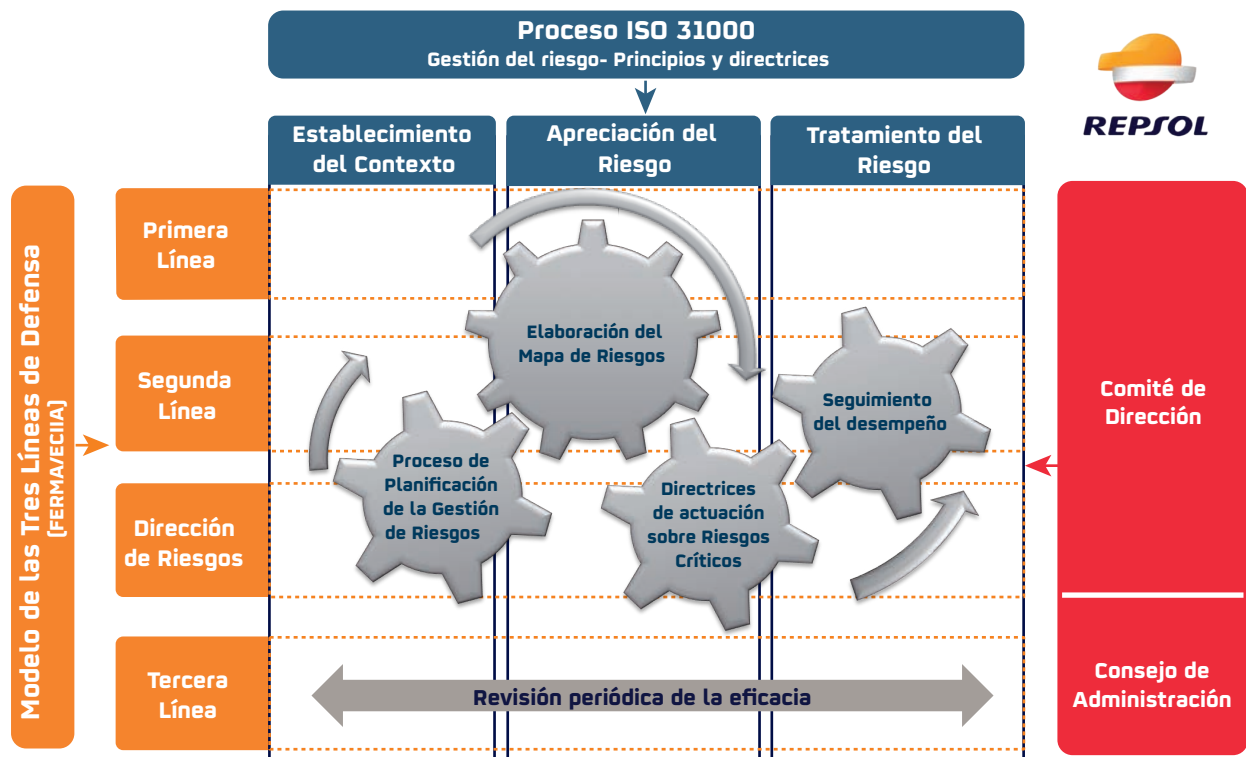
² Recomendado por FERMA (Federación Europea de Asociaciones de Gestión de Riesgos) y ECIA (Confederación Europea de Institutos de Auditores Internos).

Una gestión más integrada de los riesgos ha de permitir a la compañía lograr una visión más completa de los mismos en todas sus actividades, así como de sus interacciones y las estrategias para su mitigación, además de posibilitar un uso más eficiente de los recursos.

En 2013, el Consejo de Administración de Repsol aprobó una nueva Política de Gestión de Riesgos. Esta Política establece el compromiso en materia de gestión integrada de riesgos que contribuye al despliegue de la visión y los valores de la compañía, sobre los siguientes principios:

- Liderazgo de la Dirección.
- Integración en los procesos de gestión.
- Responsabilidad diferenciada.
- Globalidad y armonización de la gestión.
- Mejora continua.

Sistema de Gestión Integrada de Riesgos de Repsol



Más información sobre el sistema de gestión de riesgos en [este enlace](#)



Nuestras partes interesadas

Trabajamos para identificar y comprender sus expectativas respecto a nuestro desempeño ético, social y ambiental tanto a nivel corporativo como en países y centros operativos, con una actitud proactiva.

Sistemáticamente dedicamos recursos a identificar, entender e integrar las expectativas de nuestras partes interesadas en nuestros procesos internos de toma de decisiones.

En Repsol contamos con diferentes canales para mantener un diálogo constructivo con nuestras partes interesadas. Conocer sus expectativas en materia ética, social y ambiental e incorporarlas en nuestros procesos internos de toma de decisiones nos permite comprometer actuaciones para reducir el gap de desempeño. Estas acciones configuran nuestros planes de sostenibilidad.

Esto lo realizamos sistemáticamente, aplicando nuestra metodología de identificación de expectativas a tres niveles: corporativo, de país y en los principales centros operativos. En estos estudios, entrevistamos a numerosos representantes de nuestras partes interesadas, desde inversores y analistas o instituciones de gobernanza global, en el nivel corporativo, hasta organizaciones representativas de la sociedad civil, las administraciones públicas y la cadena de valor. Los estudios comprenden una media de 70 entrevistas en profundidad, dirigidas a identificar las preocupaciones y expectativas que estas organizaciones tienen de Repsol y del sector en referencia al desempeño en materia de RC. Los resultados de los Estudios de Identificación de Expectativas (EiE) llevados a cabo durante 2012, a nivel corporativo y en España, Bolivia, Ecuador y Perú, nos han servido de base para la elaboración de los respectivos Planes de Sostenibilidad con un horizonte 2013 – 2014. En 2013 hemos desarrollado las actuaciones necesarias para la planificación de los Estudios de Identificación de Expectativas corporativo, de Brasil, Colombia, Venezuela y de cuatro centros operativos de España, que llevaremos a cabo en 2014.

Además, Repsol durante 2013 ha contribuido activamente al diálogo entre las diferentes partes interesadas y a la promoción de la responsabilidad corporativa participando en diversos encuentros organizados por organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil.

Grupo de trabajo de responsabilidad corporativa con las organizaciones sindicales

Desde 2009, Repsol cuenta con un grupo de trabajo en el que participan representantes de los sindicatos de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT) en España junto con las direcciones de Relaciones Laborales y de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales de Repsol.

Este grupo tiene como objetivo compartir, revisar y progresar en cuestiones relacionadas con la responsabilidad de la compañía. El grupo está formado por cuatro personas representantes de Repsol y seis representantes de las organizaciones sindicales.

Durante 2013 este grupo ha mantenido dos reuniones en las que se han tratado, entre otros, los siguientes temas

- La adhesión de Repsol a los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés).
- La Guía de Prevención de Conductas de Acoso de Repsol.
- La labor de los Comités de Responsabilidad Corporativa de países y los resultados de los EIE desarrollados en 2012.
- El Informe de Responsabilidad Corporativa 2012.

Mesa redonda con sociedad civil sobre empresas y derechos humanos

El 13 de septiembre de 2013 Repsol organizó una mesa redonda para hablar sobre empresas y derechos humanos, que contó con la participación del Prof. John Ruggie, uno de los mayores expertos mundiales en materia de derechos humanos y empresas.

A la jornada asistieron diferentes agentes sociales de reconocido prestigio, entre los que se encontraban representantes de una ONG de desarrollo, una ONG de defensa de los derechos humanos, una institución de gobernanza global en el ámbito del trabajo, una organización de representación de los consumidores, una institución académica, representantes de instituciones gubernamentales y una organización sindical.

Durante el coloquio se habló del papel de las empresas y su responsabilidad de respetar los derechos humanos, de las implicaciones de los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos y de cómo el ejercicio de debida diligencia es necesario para gestionar adecuadamente los impactos, reales y potenciales, que se puedan presentar en el desarrollo de la actividad empresarial. En ese sentido, se habló sobre la necesidad de acabar con la creencia de que operar respetando los derechos humanos resta competitividad, cuando la realidad es que son más los casos de empresas que quiebran por no hacerlo. También se habló del gran reto que esto supone sobre la gestión responsable de la cadena de suministro.

La mesa redonda terminó con una reflexión sobre los actuales desafíos y la necesidad de desarrollar soluciones conjuntas, con la colaboración de gobiernos, compañías y sociedad civil. La colaboración de todos es necesaria para alcanzar el objetivo de proteger los derechos de las personas y comunidades que puedan verse afectados por las actividades de las empresas.

John Ruggie es profesor de Derechos Humanos y Asuntos Internacionales en la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de Harvard, y Profesor Afiliado en Estudios Legales Internacionales en la Facultad de Derecho de la misma universidad. Ruggie ha trabajado como Representante Especial del Secretario General para Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, desarrollando los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, que constituyen un estándar global en el campo de las empresas y los derechos humanos, que han sido también adoptados por la OCDE, la Corporación Financiera Internacional (IFC), organizaciones internacionales, la Unión Europea y numerosas empresas, entre ellas Repsol.

Panel Público Asesor: ejemplo de comunicación entre Repsol y el entorno local de sus operaciones

El Panel Público de Repsol es un instrumento de encuentro y comunicación entre la sociedad y Repsol. Se trata de un grupo de trabajo formado por representantes de la comunidad, que se reúnen periódicamente para dialogar sobre temas de interés mutuo.

Su constitución responde a uno de los propósitos más prioritarios de Repsol: establecer compromisos estables en los territorios donde desarrolla sus actividades industriales.

En la actualidad contamos con paneles públicos asesores en los complejos industriales de Puertollano y Tarragona.

Más información en el capítulo “Las comunidades locales” en la sección “Relaciones con comunidades”.

Encuentro con líderes indígenas

El 11 de junio de 2013 un grupo de 15 líderes indígenas, alumnos del Curso de Expertos en Pueblos Indígenas, Derechos Humanos y Cooperación Internacional de la Universidad Carlos III de Madrid, visitó las instalaciones de Repsol.

Los alumnos, pertenecientes a los pueblos indígenas Kichwa, Inga, Terena, Quechwa, Miskito, Koya, Mapuche, Garífuna y Aimara, conversaron con representantes de Repsol acerca de la situación de los derechos de los pueblos indígenas y de los principales retos para las empresas que operan en sus territorios.

Participación en procesos públicos

Repsol ha participado activamente durante 2013 en los procesos de elaboración de los borradores de Estrategia Española de Responsabilidad Social y del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, promovidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social Empresarial y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación respectivamente. Repsol ha asistido durante el año a diversos encuentros relacionados con ambos procesos y remitido comentarios para contribuir con su conocimiento y experiencia.

La relación con accionistas e inversores

A través de la Dirección de Relación con Inversores, Repsol mantiene comunicación abierta y un diálogo fluido con inversores, analistas bursátiles y con accionistas, tanto institucionales como minoritarios.

Con la comunidad de accionistas “Repsol en Acción” hemos establecido un canal de relación en el que ofrecemos información de la compañía de una forma clara, óptima y transparente.

Accionistas minoritarios

Durante el año 2013 se creó “Repsol en Acción”, un modelo de relación con accionistas minoritarios basado en las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y transparencia con el objetivo de facilitar el acercamiento, la comunicación y un contacto más fluido entre la compañía y sus accionistas minoritarios. Se ha desarrollado un apartado especial en la sección de inversores de la página web dedicado a los accionistas de Repsol, con el fin de mantenerles informados de los principales acontecimientos que suceden en la compañía, de una manera transparente, así como hacerles partícipes de la acción social, los eventos deportivos y el sistema de promociones de la compañía a través de 49 eventos que se realizaron durante el año. Se llevaron a cabo 12 road shows especiales para los accionistas minoritarios para explicarles en mayor detalle las actividades de la compañía.

Repsol dispone de una oficina de atención a los accionistas minoritarios que presta un servicio permanente para cualquier información o duda que los accionistas presenten. Durante el año se atendieron 34.291 llamadas telefónicas.

Inversores Institucionales y analistas

Con el ánimo de una mejora continua en cuanto a calidad de la información acerca de la compañía, durante el año 2013 la Dirección de Relación con Inversores ha desarrollado una nueva área especializada en la atención a los inversores que cuentan con criterios de valoración que incluyen cuestiones éticas, sociales y ambientales.

Se les facilita atención dedicada y se han organizado una serie de eventos especiales que tienen como fin comunicar acerca del actuar de la compañía en materias de responsabilidad corporativa: seguridad, medio ambiente, derechos humanos, relación con comunidades y gobierno corporativo, entre otros temas. El mercado ha valorado la transparencia y especialmente el hecho de que nuestro Presidente Ejecutivo, Antonio Brufau Niubó, haya participado por primera vez en un “road show” para dialogar con los inversores acerca de temas de sostenibilidad.

En este ámbito, se llevaron a cabo cuatro roadshows que cubrieron ocho ciudades y 38 inversores, así como un informe de interacción con inversores socialmente responsables.

También se ha desarrollado un apartado específico en la sección de Relación con Inversores en la página web de Repsol.

Durante 2013 se mantuvo el nivel de actividad con inversores institucionales mediante la organización de 37 roadshows y la asistencia a 19 conferencias sectoriales con las que, en conjunto con visitas a las oficinas de Repsol, se sumaron contactos con 808 inversores institucionales.

Desde este año se ha puesto a disposición de los inversores una aplicación para acceder a la información financiera de la compañía a través de dispositivos móviles (tabletas y teléfonos inteligentes). Dicha aplicación puede ser descargada de manera gratuita a través de la página web de Repsol.

Líderes mundiales del sector Oil&Gas por nuestra relación con inversores

IR Magazine nos otorga el decimoquinto puesto de su prestigioso Global Top 50, un ranking elaborado por esta publicación especializada que agrupa a las 50 empresas con mejores equipos de relación con inversores de todo el mundo.

El decimoquinto puesto nos sitúa entre las primeras 20 compañías del mundo, lo que nos otorga la categoría Gold.

Adicionalmente, este ranking nos clasifica como la primera de nuestro sector, en lo que respecta a nuestro equipo de Relación con Inversores.

Nuestros esfuerzos por mejorar la relación con nuestros inversores han sido ya objeto de varios reconocimientos internacionales, entre ellos, el de la revista especializada Institutional Investor.

Más información sobre cómo nos relacionamos con accionistas e inversores en [este enlace](#)



El Modelo de Responsabilidad Corporativa

En 2013 el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa se ha extendido a tres nuevos países y se ha implementado a nivel centro operativo en cuatro complejos industriales de España.

Repsol ha comprometido públicamente 574 acciones dirigidas a maximizar los impactos positivos y prevenir los impactos negativos de su actividad

Vídeo sobre Modelo de Responsabilidad Corporativa en [este enlace](#)

En 2013, la aplicación del Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa (RC) a nivel país ha dado como resultado la constitución de Comités de Responsabilidad Corporativa en Brasil, Colombia, Estados Unidos y Venezuela, que han aprobado sus primeros planes de sostenibilidad para los años 2013-2014.

Estos nuevos planes se suman al Plan de Sostenibilidad Corporativo y a los planes nacionales de España y Portugal, Bolivia, Ecuador y Perú, aprobados para 2013-2014 en el transcurso del año, cuyas acciones se han elaborado partiendo, fundamentalmente, de los resultados de los respectivos Estudios de Identificación de Expectativas (EiE) realizados durante el año 2012.

Mediante estos estudios, realizados con metodología propia basada en entrevistas en profundidad con representantes de las partes interesadas de Repsol, hemos podido obtener una relación específica de sus preocupaciones en los aspectos éticos, sociales y ambientales relacionados con nuestra actividad.

Esta información ha sido sometida a un exhaustivo análisis por parte de todos los representantes de las distintas unidades que conforman los comités de RC Corporativo, España y Portugal, Bolivia, Ecuador y Perú, responsables de la definición de las acciones que, finalmente, han conformado cada uno de los correspondientes planes de sostenibilidad con horizonte 2013-2014.

En el caso de Brasil el Comité de RC se ha constituido formalmente y aprobado el plan en enero de 2014, si bien fue elaborado en su totalidad durante 2013.

Durante este año se ha desplegado el Sistema de Coordinación de la RC a nivel de centro operativo, con su implementación en los complejos industriales de A Coruña, Cartagena, Puertollano y Tarragona. El resultado de este esfuerzo se refleja en la aprobación de los primeros planes de sostenibilidad de estos cuatro centros operativos con un horizonte 2014.

Los planes de sostenibilidad aprobados en el ejercicio suman un total de 574 acciones, comprometidas públicamente y dirigidas a maximizar los impactos positivos y prevenir los impactos negativos de la actividad de la compañía.

El 85% de las acciones que forman parte de los planes de sostenibilidad de Repsol están vinculadas a la retribución variable de empleados de la compañía.

Plan de Sostenibilidad corporativo 2013-2014

Aprobación	Nº de acciones	Vinculación a retribución variable de los empleados o unidades responsables
Abril 2013	70	93%

Planes de sostenibilidad nacionales 2013-2014

País	Aprobación	Nº de acciones	Vinculación a retribución variable de los empleados o unidades responsables
<u>España y Portugal</u>	Mayo 2013	83	82%
<u>Perú</u>	Mayo 2013	67	81%
<u>Bolivia</u>	Junio 2013	22	86%
<u>Brasil</u>	Enero 2014	33	56%
<u>Colombia</u>	Noviembre 2013	27	100%
<u>Ecuador</u>	Mayo 2013	74	76%
<u>Estados Unidos</u>	Julio 2013	19	58%
<u>Venezuela</u>	Junio 2013	32	69%

Planes de sostenibilidad de los centros operativos 2014

Centro Operativo	Aprobación	Nº de acciones	Vinculación a retribución variable de los empleados o unidades responsables
<u>A Coruña</u>	Noviembre 2013	31	94%
<u>Cartagena</u>	Diciembre 2013	32	94%
<u>Puertollano</u>	Noviembre 2013	34	94%
<u>Tarragona</u>	Diciembre 2013	50	88%

Cada plan de sostenibilidad consta de un conjunto de acciones concretas, de corto plazo, con sus correspondientes indicadores de implementación, agrupadas en seis o siete programas que se corresponden con las siete materias fundamentales de la responsabilidad corporativa que describe la Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social, y que son las áreas en las que cualquier empresa tiene mayor capacidad de generar impactos éticos, ambientales y sociales.

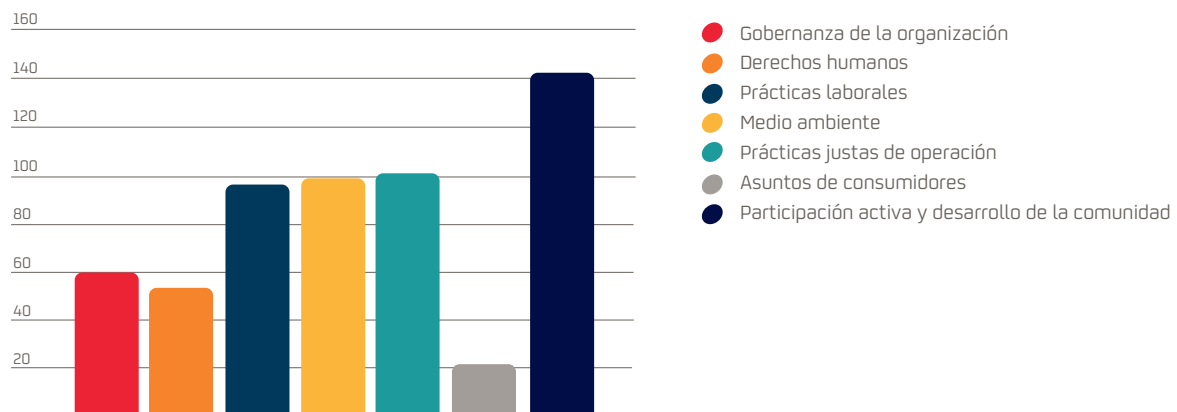
En la tabla “Número de acciones por plan de sostenibilidad y programa” se ha detallado el número de acciones incluidas en los planes de sostenibilidad aprobados en el ejercicio, distribuidas por programa.

Planes de sostenibilidad aprobados en el ejercicio

	Gobernanza de la organización	Derechos humanos	Prácticas laborales	Medio ambiente	Prácticas justas de operación ¹	Asuntos de consumidores	Participación activa y desarrollo de la comunidad
Corporativo	6	12	14	9	12	3	14
España y Portugal	5	3	12	21	7	11	24
Bolivia	5	2	1	1	8	-	5
Brasil	4	4	6	3	6		10
Colombia	3	4	5	3	5	-	7
Ecuador	12	5	17	15	11	1	13
Estados Unidos	7	1	4	2	2	-	3
Perú	4	7	5	10	19	5	17
Venezuela	4	2	4	3	14	-	5
Refinería de A Coruña	2	3	3	6	4	1	12
Refinería de Cartagena	3	3	5	7	3	0	11
Complejo Industrial de Puertollano	2	2	7	7	4	0	12
Complejo Industrial de Tarragona	3	5	13	12	6	0	11

La gráfica “Número de acciones por programa” resume el número de acciones totales, por programa, que se han comprometido en los doce planes aprobados en el ejercicio.

Número de acciones por programa



¹ Hace referencia a la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras organizaciones. Incluyen las relaciones entre organizaciones y agencias gubernamentales, así como entre organizaciones y sus socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, y las asociaciones de las cuales son miembros. Los asuntos se presentan en el ámbito de anticorrupción, participación responsable en la esfera pública, competencia justa, comportamiento responsable y respeto a los derechos de la propiedad.

Las acciones de los planes de sostenibilidad: compromisos que transforman nuestra compañía

Los planes de sostenibilidad de Repsol son documentos dinámicos, que se actualizan periódicamente con nuevas acciones a través de un sistema cíclico de mejora continua que procura acercar nuestro desempeño a las expectativas de nuestras partes interesadas. Tienen un gran potencial transformador que nos impulsa como compañía a adaptarnos de forma progresiva a los continuos cambios e inquietudes sociales.

Las acciones que conforman los planes son de distinta naturaleza aunque predominan las dirigidas a crear o modificar procesos operativos y a fomentar comportamientos deseados por medio de la información y de la formación. A continuación se destacan algunos ejemplos de acciones de nuestros planes de sostenibilidad corporativo y de país:

- Modificar procesos de Exploración y Producción para que los derechos humanos queden más integrados en nuestras operaciones.
- Difundir el marco de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos entre nuestros proveedores y contratistas de exploración y producción en Ecuador.
- Fomentar entre nuestros socios en operaciones conjuntas de Ecuador la capacidad de disponer de exhaustivos y robustos planes de abandono que contemplen y aseguren la regeneración de los espacios explotados.
- Incorporar aspectos éticos, sociales y ambientales relacionados con el estándar de Responsabilidad Corporativa de Repsol en nuestras relaciones con los socios de la sociedad participada no controlada Cardón IV en Venezuela.
- Invertir en la accesibilidad de las estaciones de servicio en España y Portugal.
- Evaluar los impactos ambientales y en los derechos humanos en las nuevas plantas de GLP ubicadas en Cusco y en Pisco, Perú.
- Recoger de primera mano las reclamaciones y sugerencias formuladas por las comunidades y darles una respuesta adecuada en la operación de gas Margarita en Bolivia.

Antonio Brufau Niubó, principal motor del proyecto de Responsabilidad Corporativa de Repsol

Los planes de sostenibilidad de Repsol conforman la respuesta tangible a las demandas de la sociedad, representada a través de las partes interesadas de la compañía, cuyas preocupaciones y expectativas se ven reflejadas en los compromisos plasmados en estos planes a través de acciones concretas y medibles.

El pasado 12 de septiembre el presidente de Repsol Antonio Brufau Niubó ofició como anfitrión de nuestras partes interesadas, invitados de honor al acto de presentación de los planes de sostenibilidad 2013-2014, celebrado en la sede central de la compañía en Madrid.

Al evento, que contó con una conferencia magistral del profesor de Harvard experto en derechos humanos John Ruggie, acudieron más de 400 personas, entre las que estaban representados nuestros empleados, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y administraciones públicas.

La intervención del presidente de Repsol puso de manifiesto la gran relevancia de estos colectivos en la actividad de la compañía y en el modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol:

Entendemos que existimos como empresa porque satisfacemos expectativas que nos conectan con la sociedad. Creemos que si una empresa minusvalora las expectativas de los demás; si lo que es importante para la gente no lo es para esa empresa, antes o después se verá abocada al fracaso.

[...] y reconocemos que la esencia del comportamiento empresarial responsable radica en la voluntad y capacidad de identificar y comprender las preocupaciones y las expectativas del conjunto de las partes interesadas de nuestra compañía, y de tenerlas en cuenta, de manera sistemática, en los procesos de toma de decisiones de nuestra organización. [Ver discurso completo al inicio de este informe].

Más información sobre nuestros planes de sostenibilidad en [este enlace](#)

Los Comités de Responsabilidad Corporativa

Con la constitución de Comités de RC en Colombia, Estados Unidos y Venezuela, Repsol ha desplegado el sistema en 8 países de entre los principales en los que opera.

En los centros operativos, los Comités de Dirección de los mismos asumen las funciones de los comités de RC.

Vídeo sobre Los Planes de Sostenibilidad de Repsol en [este enlace](#)

El Comité de RC Corporativo, compuesto por 16 miembros de nivel directivo, y creado en 2009, se ha reunido durante 2013 en dos ocasiones. Algunos de los temas analizados en el seno del Comité y sobre los que se han tomado decisiones han sido los avances en la extensión del sistema de coordinación a nivel país y centro operativo, el seguimiento del Plan de Sostenibilidad 2013 y la actualización del Plan de Sostenibilidad con un horizonte 2014. Se ha examinado el contenido de la nueva Política de Repsol de Respeto a los Derechos Humanos y se acordaron los pasos para llevar a cabo su difusión externa e interna, así como la formación en la materia con la realización de un curso *online* destinado a los empleados de la compañía, diseñado para facilitar su mayor comprensión y aplicación.

Igualmente, los miembros del Comité de RC Corporativo han revisado de forma conjunta el nuevo Código de Ética y Conducta para Proveedores de Repsol y compartieron los resultados y conclusiones del *Road Show* con inversores con criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), que contó con la participación activa del Presidente Ejecutivo, Antonio Brufau Niubó.

Los nuevos Comités de RC nacionales de Colombia, Estados Unidos y Venezuela se constituyeron, respectivamente, en julio, junio y noviembre de 2013.

Así como los comités de España y Portugal, Bolivia, Ecuador y Perú, el comité de Venezuela se ha reunido este año en dos ocasiones, y los de Colombia y Estados Unidos en una ocasión. En estas reuniones se han tratado asuntos diversos, entre ellos la aplicación del Sistema de Coordinación de la RC, los contenidos de la nueva Norma de Ética y Conducta de Repsol y de la Política de Respeto a los Derechos Humanos, incidiendo en su difusión y en la formación interna a través de sendos cursos *online* desarrollados a tal fin. Se ha analizado, igualmente, el alcance del Código de Conducta para Proveedores.

En los complejos industriales son los Comités de Dirección los que realizan las funciones de los Comités de RC. Los respectivos comités de A Coruña, Cartagena, Puertollano y Tarragona se han reunido en 2013 en dos ocasiones. En la primera reunión se ha presentado el proyecto de despliegue del Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa, se han discutido los compromisos adoptados por la compañía en la materia, y se han abordado los pasos para la elaboración de los planes de sostenibilidad. En la segunda reunión se han aprobado los planes de sostenibilidad, tras exponer las acciones comprometidas por cada representante del Comité, y así como en los comités corporativo y nacionales, y se ha compartido el contenido del Código de Ética y Conducta para proveedores.

Implementación del Sistema de Coordinación de la RC en centros operativos

Durante 2013 hemos extendido el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa en cuatro centros operativos de España.

Entre los cuatro centros operativos hemos comprometido 147 acciones con una vinculación promedio del 92,5% a retribución variable.

Durante 2013 realizamos un diagnóstico en ocho centros operativos de España para analizar cómo se relacionaban con sus partes interesadas y cómo respondían a sus inquietudes, preocupaciones y expectativas. Tras este análisis, en 2013 hemos iniciado el despliegue del Modelo de la Responsabilidad Corporativa de Repsol en cuatro centros operativos: las refinerías de A Coruña y Cartagena y los complejos industriales de Puertollano y Tarragona.

La extensión del Modelo a nivel centro operativo conlleva la constitución de un órgano de coordinación de la RC en el centro y la asunción de una serie de funciones específicas relacionadas con la aplicación del Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa. Este órgano de coordinación, en los centros operativos, se articula a través de sus comités de dirección que se encargarán de:

- Impulsar la aplicación del Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa.
- Consolidar y aprobar los planes de sostenibilidad anuales del centro operativo.
- Hacer el seguimiento de las acciones que conforman los planes de sostenibilidad del centro operativo.
- Conocer y orientar la información consolidada que la compañía publica en materia de RC.
- Coordinar el diálogo con las partes interesadas de los centros operativos y transmitir sus expectativas en los comités de dirección.
- Coordinar la medición del reconocimiento por parte de las partes interesadas del comportamiento de la compañía en los centros operativos.

Los comités de dirección están presididos por los directores de los centros operativos y forman parte de los mismos los representantes, de nivel directivo, de las Unidades que gestionan aspectos relacionados con la responsabilidad corporativa que, en el caso de los complejos industriales son:

- Compras y Contrataciones
- Comunicación
- Ingeniería y Desarrollo
- Personas y Organización
- Producción de Química²
- Producción de Refino
- Protección del medio ambiente marino³
- Seguridad, Calidad y Medio Ambiente

El proyecto de implementación ha culminado con la aprobación de cuatro planes de sostenibilidad anuales, los de cada centro operativo, compuestos por un conjunto de acciones de corto plazo que se ejecutarán durante 2014.

Los cuatro planes de sostenibilidad se han elaborado partiendo del conjunto de expectativas obtenidas en los estudios de identificación de expectativas de España y Portugal y de los estudios de percepción realizados en cada centro operativo. El resultado del proceso de revisión conjunta de las expectativas en el seno de cada comité de dirección son los planes de sostenibilidad 2014; documentos públicos, con sus correspondientes indicadores del grado de cumplimiento que serán evaluados anualmente y comunicados a la sociedad mediante unos informes de seguimiento anual.

Más información sobre nuestro Modelo de Responsabilidad Corporativa y su Sistema de Coordinación de la RC en [este enlace](#)

² Unidad representada en el Complejo Industrial de Puertollano y Tarragona.

³ Unidad representada en el Complejo Industrial de Tarragona.

Nuestros compromisos



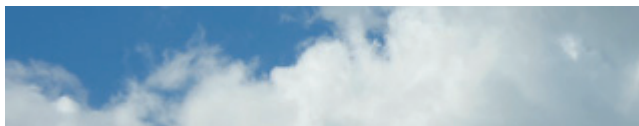
Comprometidos con la seguridad

Nuestro objetivo es conseguir lugares y operaciones libres de accidentes. Por eso, asumimos una cultura de trabajo que nos ayuda a evitar incidentes no deseados.



Hacia la excelencia en la gestión ambiental

La protección del medio ambiente es un compromiso al que dedicamos nuestros esfuerzos y recursos.



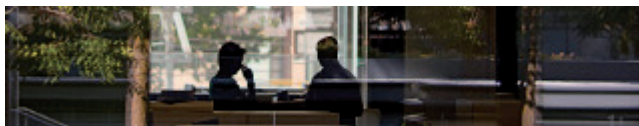
Impulsar una estrategia baja en carbono

Uno de los grandes desafíos que enfrentamos es asegurar un suministro de energía suficiente y sostenible.



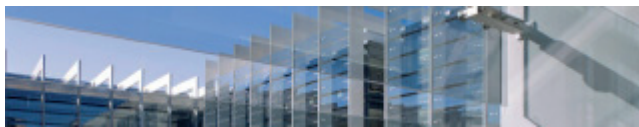
Comportamiento ético

Mantener un comportamiento ético es fundamental para alcanzar nuestro compromiso con la sostenibilidad.



Anticorrupción

Repsol asume el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas.



Transparencia

Actuamos bajo el principio de transparencia en todas nuestras actividades, operaciones y transacciones.



Respetar los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos es un pilar fundamental en el desarrollo de nuestra actividad



Comprometidos con la seguridad

Nuestro objetivo: cero accidentes

La prevención es un elemento vital para garantizar la seguridad de nuestras personas, instalaciones y procesos.

Trabajamos con el convencimiento de que todos los accidentes son evitables.

Periódicamente, desarrollamos un diagnóstico¹ que nos permite identificar cuáles son nuestros principales retos y oportunidades, basándonos en las tendencias en el sector del petróleo y el gas, la regulación potencial prevista y, muy especialmente, en el plan estratégico global² de Repsol.

Además, nos apoyamos en las expectativas de nuestras partes interesadas (inversores, clientes, sociedad civil, etc.) con el objeto de conocer las cuestiones más relevantes sobre las que debemos actuar. Por ejemplo, en el último estudio, se ha identificado que casi un tercio de estos aspectos han correspondido a temas medioambientales.

Este diagnóstico ha dado como resultado líneas de acción en materia de Seguridad, entre las que destacan:

- Orientación a la gestión sistemática de los riesgos:
 - Seguridad de los procesos.
 - Seguridad en las operaciones de perforación.
- Seguridad en el transporte: reducción de la accidentabilidad en tráfico terrestre.
- Cultura de seguridad.

Estas líneas se traducen en objetivos estratégicos y acciones que son establecidas por el Comité de Dirección de la compañía y que sirven de marco para la elaboración de los objetivos y planes de actuación de todas nuestras áreas de negocio.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración, tiene entre sus funciones el conocer y orientar la política, las directrices y los objetivos de la compañía relativos a seguridad y medio ambiente.

Los objetivos de seguridad y medio ambiente forman parte de los objetivos de los empleados de Repsol que disponen de retribución variable ligada a la consecución de objetivos y constituyen al menos el

¹ El proceso descrito en este apartado se realiza de forma conjunta para los aspectos de Seguridad y de Medio Ambiente. Más información sobre medio ambiente en el apartado *Nuestro objetivo: eficiencia operativa y cero accidentes ambientales* de la sección *Hacia la excelencia en la gestión ambiental*.

² Más información sobre el plan estratégico de la compañía en [este enlace](#).

15% de los objetivos de todas las Áreas de Negocio y el 10% de las Áreas Corporativas de la compañía. Adicionalmente, la reducción del índice de frecuencia está incluida en los programas de retribución variable plurianual de la compañía y de la valoración del desempeño del resto del personal.

Hemos establecido objetivos para reducir el índice de frecuencia de accidentabilidad personal en todas las Áreas de Negocio y Áreas Corporativas, alcanzando en 2013 un índice de frecuencia de compañía de 0,59 lo que ha permitido superar el objetivo fijado sin haber registrado ninguna fatalidad. Asimismo, establecemos objetivos de compañía relativos a la investigación de incidentes y a la implantación de las acciones de mejora derivadas de dichas investigaciones.

Por otro lado, a lo largo de los dos últimos años se ha tenido como objetivo que todo el colectivo de líderes recibiese formación en cultura de seguridad, lo que ha supuesto más de 3.000 personas asistentes a alguna de las 120 ediciones de las acciones formativas celebradas en 11 países.

Mejora de la accidentabilidad

En 2013 no se ha registrado ningún accidente mortal consolidándose la trayectoria de reducción de accidentalidad de los últimos años. Este logro se ha podido conseguir gracias al trabajo y al compromiso de toda la compañía en la búsqueda de un cambio cultural en Seguridad.

Accidentes mortales			
	2011	2012	2013
Personal propio	0	0	0
Personal contratista	2	4	0
Total	2	4	0

En 2013 no se ha registrado ningún accidente mortal en la compañía

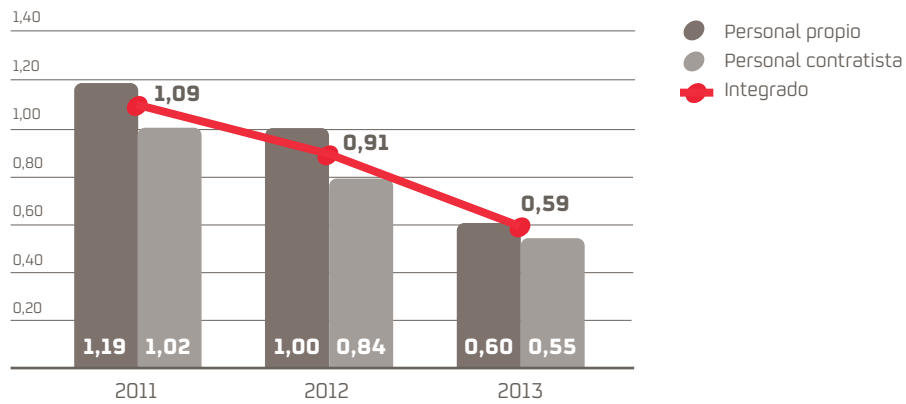
Repsol cuenta con un conjunto de indicadores de accidentabilidad que reflejan una mejora continuada de nuestro desempeño. Uno de estos indicadores es el índice de frecuencia de accidentes con baja integrado³ de personal propio más contratista (IF), el cuál descendió más de un 35% respecto al año anterior, cumpliéndose con el objetivo anual fijado y acumulando un descenso del 55% desde 2011.

Adicionalmente, se realiza el seguimiento del índice de frecuencia de accidentes total integrado⁴ de personal propio más contratista (IFT) para ampliar el alcance a otros accidentes. Este indicador ha disminuido un 13% respecto al año anterior e incluye tanto los accidentes con baja como los sin baja proporcionando una información más amplia que el IF.

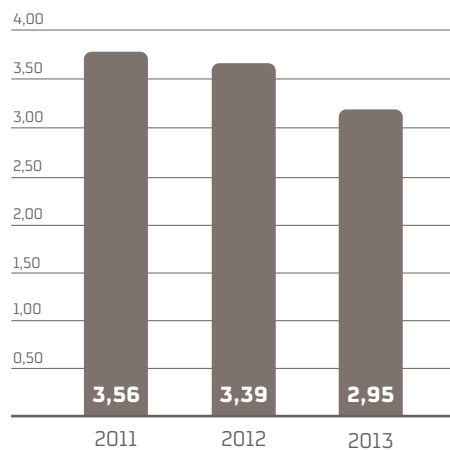
³Índice de frecuencia con baja integrado: número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

⁴Índice de frecuencia total: número de accidentes computables sin pérdida de días, con pérdida de días y de muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Índice de frecuencia con baja integrado



Índice de frecuencia total integrado



Para continuar con esta tendencia de mejora, además de estos indicadores, utilizamos indicadores de carácter preventivo que nos permiten anticipar y evitar situaciones que podrían desencadenar incidentes en el futuro. En 2013 hemos comenzado a implantar un nuevo cuadro de mando que actualmente consta de casi un 50% de indicadores preventivos.

Parada programada del Complejo Industrial de Tarragona (España)

Este proyecto constituye un hito doble para Repsol. La dimensión de los trabajos a realizar ha sido la mayor en la historia del Complejo Industrial, con la parada de todas las unidades del complejo químico y de las unidades de olefinas en la refinería durante 2013. Al mismo tiempo, se ha logrado el cumplimiento de un objetivo fundamental: tolerancia cero con el incumplimiento de las normas de seguridad.

Este éxito es el resultado de una exhaustiva etapa de planificación y a que todos los trabajos han sido liderados por un equipo muy involucrado con el objetivo de cero accidentes. Además,

con el objetivo de implicar a todo el personal, tanto propio como contratista, se han preparado procedimientos y protocolos específicos de seguridad y medio ambiente.

Uno de los aspectos más importantes ha sido el plan de formación. Todo el personal participante en los trabajos ha realizado el curso de *Seguridad de Parada* y en total se han impartido 17.000 horas de formación en temas de seguridad, incluyendo formación sobre la realización de Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS) y otra serie de cursos específicos sobre las tareas a realizar. Asimismo, para asegurar la coordinación de las actividades se han llevado a cabo sesiones informativas y reuniones diarias, tanto con el personal propio como con las empresas contratistas.

Otro de los puntos fundamentales ha sido la comunicación de temas relacionados con la seguridad. Por primera vez en la compañía, se ha diseñado un plan de comunicación de la parada con una doble vertiente:

- El mensaje de comunicación externa ha sido muy claro: la gran parada de Repsol en Tarragona crea riqueza y ocupación, y se realiza de forma segura y con máximo respeto al medio ambiente.
- La comunicación interna ha hecho especial hincapié en los conceptos de cultura de seguridad y pertenencia al equipo Repsol, en el que se ha buscado implicar tanto a las empresas involucradas en la parada como al personal propio gracias al concepto de *"Somos un gran equipo, con toda seguridad"*.

El gran esfuerzo realizado en este plan de comunicación ha dado excelentes frutos: se ha fortalecido el orgullo de pertenencia a un equipo, el equipo Repsol, entre el personal propio y las empresas colaboradoras y gracias a la ambición y compromiso personal asumido por todos los participantes se ha podido dar un salto cualitativo y convertir este proyecto en una Escuela de Cultura de Seguridad.

El complejo, ha alcanzado el objetivo principal de cero accidentes con baja durante la parada y ha logrado también un descenso significativo en las atenciones sanitarias leves, comparado con paradas anteriores.

Más información sobre el éxito de la parada en el Complejo Industrial de Tarragona en [este enlace](#)

Seguridad de los procesos

Disponemos de un exigente sistema de identificación, evaluación y gestión de los riesgos industriales en todas las etapas del ciclo de vida de nuestras instalaciones, desde su diseño hasta el abandono o desmantelamiento.

La seguridad es un elemento crítico en el diseño de nuestras instalaciones y procesos.

La prevención es nuestra máxima prioridad, para ello:

- Disponemos de avanzados estándares para el diseño de instalaciones y procesos. En 2013, hemos aprobado una norma para la prevención y mitigación de incendios, explosiones y fugas tóxicas. Dicha norma establece los criterios mínimos que deben cumplir los sistemas de prevención y mitigación a fin de eliminar o minimizar las consecuencias de este tipo de incidentes en todos

los activos industriales de Repsol, incluyendo operaciones y actividades, así como requerimientos específicos por negocio.

Conforme a esta norma, el énfasis en la seguridad de proceso se debe poner en las primeras etapas de diseño, haciendo especial hincapié en la seguridad inherente del diseño y en las salvaguardas de prevención. Además, en los activos ya existentes, se deberá analizar explícitamente los requisitos de la norma y se adoptarán las mejores prácticas aplicables del momento.

- El control de las operaciones es un elemento fundamental para garantizar el funcionamiento seguro de nuestras instalaciones
Disponemos de un estricto procedimiento de los permisos de trabajo que regula el proceso a llevar a cabo para el control de trabajos no rutinarios y con riesgos significativos. Asimismo, empleamos procedimientos para la entrada a espacios confinados, el uso de instalaciones eléctricas provisionales o la puesta en fuera de servicios temporal de los sistemas o elementos de protección de seguridad.
- Además, llevamos a cabo campañas de identificación y mantenimiento de los elementos críticos de nuestras instalaciones a fin de garantizar la integridad de nuestros activos y evitar posibles accidentes por pérdida de contención o fugas. Anualmente realizamos nuevos estudios de análisis de riesgos en todas nuestras operaciones.
Esto nos permite anticiparnos en el desarrollo de acciones preventivas o correctoras con el mínimo impacto y la máxima efectividad, además de reducir los riesgos hasta niveles de aceptabilidad de la compañía.

A lo largo de 2013 hemos realizado numerosos estudios de análisis de riesgos de diversa índole, planificados de acuerdo a nuestra normativa interna sobre gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales.

Aplicación de metodología “*safety case*” en la actividad de Exploración y Producción

El proceso de elaboración de un *safety case*⁵ es clave para demostrar que la gestión de la seguridad y medio ambiente, y en particular de los peligros de accidentes mayores, se ha integrado en el diseño del activo y que esta gestión continúa siendo efectiva durante la operación del mismo.

Proporciona la garantía de que el sistema de gestión de seguridad y medio ambiente y los recursos necesarios para ello están implantados y, por tanto, los riesgos de seguridad y medio ambiente son tolerables y tan bajos como es razonablemente práctico⁶.

El requerimiento para el desarrollo de un *safety case*, aunque con diferentes nombres, está contemplado en la legislación de varios países tales como Australia, Irlanda o Reino Unido. Recientemente, con la aprobación en junio de 2013 de la Directiva Europea para instalaciones offshore, el desarrollo de un *Report on Major Hazards* se convertirá en requisito legal en un plazo de 3 años.

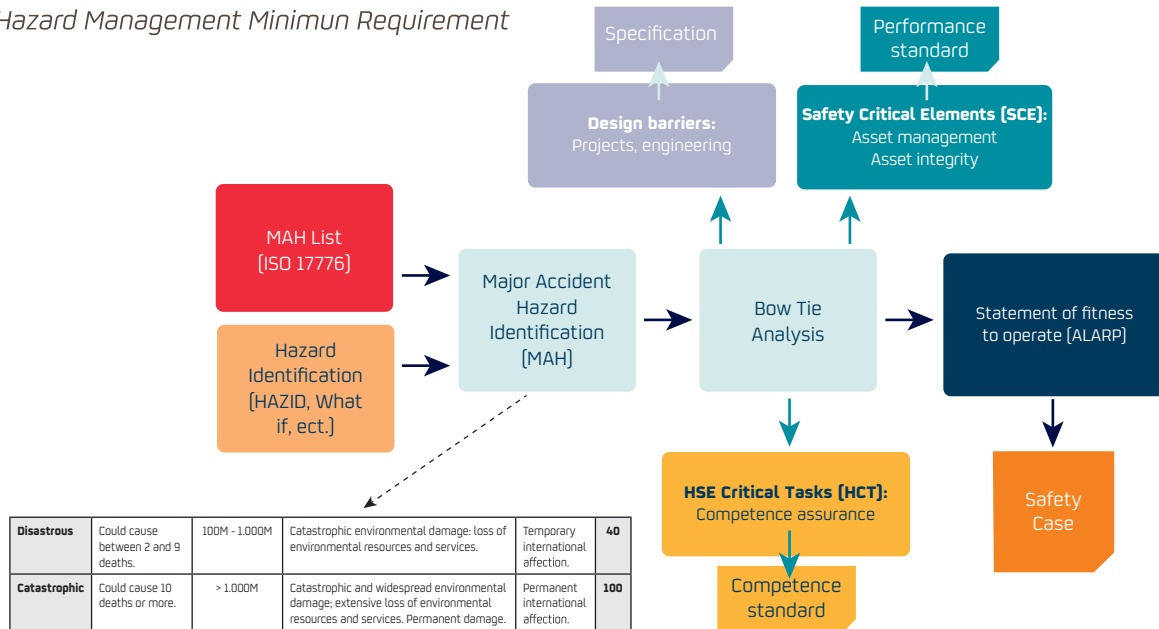
Nuestra área de negocio de Exploración y Producción, adelantándose a este requisito, en línea con la Política de Seguridad y Medio Ambiente (norma corporativa de gestión de riesgos de seguridad y medio ambiente en activos industriales) y las mejores prácticas de la industria, ha definido la gestión de peligros de accidentes mayores, que queda reflejada en el *Hazard Management Minimum Requirement*. Este proceso consta de los siguientes pasos:

⁵ Un *safety case* es la defensa o demostración fundamentada, por parte de los dueños/operadores de un activo, de que dicho activo es seguro.

⁶ Principio *As Low As Reasonably Practicable* (ALARP).

1. Identificación de los peligros de accidentes mayores.
2. Realización de bow-tie⁷ a esos peligros identificados.
3. Establecimiento de medidas de control para asegurar que los riesgos son tolerables y tan bajos como sea razonablemente práctico.
4. Desarrollo del *safety case*.

Hazard Management Minimum Requirement



Durante 2012 y 2013, un equipo multidisciplinar de la compañía ha realizado un proyecto piloto sobre gestión de peligros y riesgos en la actividad de Caipipendi (Bolivia).

Tras el éxito de este proyecto, Repsol ha diseñado un plan para que todos los activos operados dispongan de un *safety case* en un plazo de 2 años (2014-2015).

De esta manera, al implementar el proceso de *safety case*, la compañía se beneficiará de:

- Mayor concienciación de cómo se gestionan los peligros y riesgos de seguridad y medio ambiente. La metodología *bow-tie* y el proceso de *safety case* destacan la necesidad de que exista un vínculo directo entre los controles de los riesgos (elementos críticos de seguridad), el sistema de gestión y las personas encargadas de implementarlos, mantenerlos y operarlos. De este modo, se asegura que los riesgos son gestionados por personal completamente competente y la gestión de riesgos no se queda solo en un ejercicio de análisis teórico.
- Identificación de los puntos débiles y gaps del sistema que pudieran llevar a una situación insegura y un plan de remediación de los mismos.
- Mejora de la planificación y la gestión de recursos, priorizando en base a los elementos críticos de seguridad y las tareas críticas de seguridad.
- Mejora de la imagen de la compañía dentro de la industria y frente a gobiernos y entes reguladores.

De esta forma, Repsol se situará en una destacada posición en el sector del petróleo y el gas en el ámbito de la gestión de riesgos en seguridad y medio ambiente.

⁷ *Bow-tie* es una metodología para la evaluación del riesgo. Establece de manera gráfica las relaciones entre las amenazas que pueden dar lugar a pérdida de control/contención y las posibles consecuencias derivadas de este evento. Permite identificar los controles existentes para evitar la pérdida de control/contención así como las medidas de recuperación para minimizar las consecuencias.

A pesar de todos nuestros esfuerzos, el riesgo de que un incidente ocurra está siempre presente. Un ejemplo de ello son los derrames accidentales, que representan uno de los principales riesgos en nuestro sector. Por ello, disponemos de planes de emergencia en todas nuestras instalaciones que nos permiten actuar con la mayor brevedad y de la forma más eficiente posible en caso de que ocurra un accidente.

Más información sobre la prevención y respuesta ante derrames en el apartado Prevención de derrames de la sección Hacia la excelencia en la gestión ambiental

Seguridad en las operaciones de perforación

Disponemos de un grupo de expertos en perforación, responsable de establecer el proceso, las directrices y las mejores prácticas en la construcción de pozos y que proporciona todo el apoyo necesario para su óptimo desarrollo.

Algunas de las medidas para la prevención de incidentes durante la perforación establecidas por nuestro grupo de expertos en la materia, *Global Drilling Group*, son:

- Asegurarse de que los pozos *offshore* están diseñados correctamente, los riesgos están identificados y la integridad del pozo está completamente evaluada en cada etapa del diseño. Repsol realiza un seguimiento mensual de estos parámetros.
- Establecer una estrategia de respuesta global basada en la contención de pozos centrada en dos aspectos: instalación de sistemas para controlar la salida de hidrocarburos en caso de fugas (*capping stack*) y creación de un grupo para la gestión de *blow outs*⁸. Hemos firmado un contrato con *Wild Well Control Inc.* (WWC) para el suministro de los equipos y servicios requeridos.

En el marco europeo, la nueva Directiva de Seguridad en plataformas *offshore*, en vigor desde julio de 2013, tiene por objeto que las operaciones de exploración y producción de petróleo y gas en alta mar se lleven a cabo bajo estrictas condiciones de seguridad, y establece requisitos para la prevención efectiva y la mejora de los mecanismos de respuesta y coordinación entre los Estados Miembros en caso de accidente grave.

Cabe destacar que la directiva obliga a las empresas europeas a operar en cualquier lugar del mundo aplicando los requisitos por ella establecidos. No obstante, Repsol dispone de un programa integral de respuesta ante emergencias que incluye el refuerzo de la prevención y cubre los requisitos de seguridad exigidos en la presente directiva.

Más información sobre la gestión de la seguridad en plataformas offshore en [este enlace](#)

⁸ *Blow out*: (reventón) Flujo no controlado de fluidos de yacimiento en el pozo, y a veces catastróficamente, hacia la superficie. Un reventón puede consistir en agua salada, petróleo, gas o una mezcla de éstos. Los reventones se producen en todos los tipos de operaciones de exploración o producción, no solamente durante las operaciones de perforación. Si los fluidos de yacimiento fluyen hacia otra formación y no a la superficie, el resultado se conoce como reventón subterráneo. Si el pozo que experimenta un reventón posee intervalos significativos de agujero descubierto, es posible que el pozo se obture (o se selle con fragmentos de roca provenientes del derrumbe de las formaciones) en el fondo; por ende, se evitará cualquier esfuerzo de intervención.

Gestión de contratistas en los procesos de perforación

Al igual que ocurre con otro tipo de proveedores, Repsol lleva a cabo una revisión del desempeño en temas de salud, medio ambiente y seguridad de los principales contratistas, incluidos los de perforación, antes de adjudicar los contratos.

Por otra parte, se llevan a cabo inspecciones con una entidad independiente de los *rigs*⁹ de perforación y otros equipos fundamentales. Además, Repsol requiere específicamente de inspecciones para los sistemas de posicionamiento dinámico de todos los buques y equipos de elevación de cargas pesadas. Si los resultados de estas inspecciones indican que los *rigs* u otro equipamiento no cumplen con nuestros estándares, se pone en marcha un plan de acción con las medidas correctoras necesarias.

Concretamente, en el Golfo de México, aplicamos las nuevas exigencias del estándar NTL05 de la *Bureau of Ocean Energy Management* (BOEM), que requiere la inspección por parte de una entidad independiente del diseño y equipamiento submarino para la prevención de *blow outs*.

Para minimizar los riesgos durante los procesos de perforación llevados a cabo por una empresa contratista, se aplican controles del equipamiento y el personal implicado. Se realizan exhaustivos análisis de riesgos, se actualizan continuamente los estándares de operación y procedimientos, se llevan a cabo revisiones por parte de entidades independientes y monitorización en continuo de las operaciones, se dispone de robustos planes de contingencia y se forma debidamente al personal.

Durante las operaciones de perforación, además del personal de supervisión e ingeniería, siempre hay presente personal de seguridad y medio ambiente de Repsol que son los responsables de supervisar la gestión y el desempeño de los sistemas y controles de seguridad de los contratistas. Repsol, siguiendo las mejores prácticas internacionales, promueve la inclusión de un incentivo de pago en los contratos de perforación que premia a los contratistas si cumplen los objetivos de seguridad.

Seguridad en el transporte

Una de nuestras principales líneas acción es mejorar la seguridad en el transporte, tanto de mercancías como de personas.

Programas de mejora para el tráfico terrestre

Como resultado de los programas de prevención de accidentes de tráfico puestos en marcha durante los últimos años, en 2013 no hemos lamentado ninguna fatalidad entre nuestros empleados y contratistas.

A lo largo de este año se han desarrollado numerosas acciones para evitar este tipo de accidentes. En nuestra área de negocio de refino se han impartido cursos de conducción segura y lecciones aprendidas de accidentes para transportistas y se ha impuesto la obligatoriedad de llevar control adaptativo de velocidad, alerta de cambio involuntario de carril y control electrónico de estabilidad.

⁹ *Rig*: [torre de perforación] Estructura utilizada para soportar los bloques de corona y la sarta de perforación de un equipo de perforación. Las torres de perforación tienen generalmente forma piramidal y ofrecen una buena relación resistencia-peso. Si el diseño de la torre de perforación no permite que ésta sea desplazada fácilmente como una sola pieza, herreros especializados deben ensamblarla pieza por pieza, y en ciertos casos desensamblarla para el desplazamiento.

Además, hemos impartido más de 5.800 horas de formación en seguridad en el transporte, incluyendo un curso de mejora de la seguridad vial para los empleados de nuestra sede corporativa en Madrid.

Plan de prevención de la accidentabilidad de tráfico en GLP Perú

La accidentabilidad en el tráfico terrestre ha sido la principal causa de fatalidad entre nuestros empleados y contratistas en los últimos años, con especial incidencia en algunos países de Latinoamérica. Con el objetivo de prevenir estos accidentes, Repsol está implementando diversas acciones, como por ejemplo, el Plan de Seguridad en el Transporte en la actividad de GLP en Perú.

Este plan ha puesto en marcha una serie de medidas entre las que destacan:

- Utilización de herramientas y aplicaciones innovadoras y mejores prácticas como la instalación de GPS en vehículos de transportistas para su monitorización y mejora de la conducción, servicio de escolta de vehículos e inspección de rutas.
- Evaluación de las rutas que realizan los transportistas durante la entrega de los productos con el objetivo de establecer medidas de precaución o seleccionar rutas alternativas. En 2013, se han evaluado 103 rutas, que representan 11.368 km, definiendo su nivel de riesgo. Ocho rutas resultaron con riesgo alto y están siendo reevaluadas, mientras una fue clasificada como riesgo extremo y ha sido suspendida hasta su reevaluación.
- Programas de formación para conductores que incluyen un sistema de pasaportes a través del cual cada transportista registra y puede demostrar los diferentes cursos de formación en los que ha participado.

La implantación de este tipo de iniciativas permite aumentar el conocimiento de la realidad de la actividad, disminuir el riesgo de la operación y controlar y mejorar las tareas realizadas por los transportistas.

Exigencias en el transporte marítimo

El control en la contratación de buques a terceros es un proceso crítico para Repsol al no poseer flota propia. En 2013, hemos aprobado una norma interna para la gestión de la seguridad y el medio ambiente en operaciones y transporte por vía marítima y fluvial.

Esta norma establece estrictos requisitos para la realización de inspecciones en los buques o embarcaciones contratados o con producto de Repsol así como de las terminales de carga y descarga. Además, regula el uso de las bases de datos marítimas internacionales del *Oil Companies International Marine Forum* (OCIMF) en la compañía.

Por otra parte, se exige que los buques que transportan crudo para la compañía o almacenan productos petrolíferos sean de doble casco, independientemente del tipo de crudo o de si el producto que almacenan es pesado o ligero.

Durante 2013 se realizaron 1.509 evaluaciones preliminares de buques de los que finalmente, y tras una inspección física adicional, 650 fueron aceptados.

Seguridad en la aviación

La mayor parte de nuestras actividades de exploración y producción se desarrollan en lugares remotos, donde la logística de personas y materiales es un reto complejo, al que en ocasiones hay que añadir ambientes hostiles, como en las plataformas *offshore*, el desierto o la selva. En estos casos, las operaciones aéreas resultan ser el medio de transporte más efectivo.

Para asegurar el mejor desempeño en materia de seguridad y medio ambiente, disponemos de normativa interna, que establece los principios, responsabilidades y funciones, tanto en la contratación de estos servicios como en su posterior operación. Además, de forma periódica se realizan auditorías e inspecciones a las empresas operadoras, las aeronaves y los aeródromos y helisuperficies, para asegurar que cumplen con los mejores estándares de la industria.

Gestión de incidentes

Nuestra normativa interna establece el proceso de gestión de incidentes y se basa en la comunicación, el registro, la investigación y la generación de acciones de mejora y lecciones aprendidas.

Trabajamos con el convencimiento de que lo que no se comunica no se gestiona y lo que no se investiga, no se puede mejorar.

Más información sobre gestión de incidentes en [este enlace](#)

Investigación de incidentes

Cuando ocurre un incidente, nuestra prioridad es actuar lo antes posible para reducir y mitigar sus daños. Una vez se ha controlado, llevamos a cabo un exhaustivo proceso de investigación para identificar las consecuencias del mismo, los factores clave involucrados y las causas raíz.

Desde hace más de 5 años establecemos objetivos de compañía relativos a la investigación de incidentes y a la implantación de las acciones de mejora derivadas de dichas investigaciones. En 2013 el porcentaje de investigaciones de incidentes de nivel moderado¹⁰, realizados con la calidad y en el tiempo estipulado según los estándares de la compañía, ha sido del 90% mientras que para aquellos de nivel alto¹¹ esta cifra se eleva hasta el 97%.

Entre los principales agentes causantes de accidentes personales en 2013 se encuentran por orden de importancia: la exposición a temperatura o agentes extremos, la caída de personas a distinto nivel y los golpes por objetos y herramientas.

¹⁰ Nivel moderado incluye investigaciones de incidentes de riesgo moderado y de riesgo menor que han causado accidente.

¹¹ Nivel alto incluye investigaciones de incidentes de riesgo alto, urgente o extremo.

Acciones de mejora y lecciones aprendidas

De la investigación de incidentes, así como de los estudios de riesgo y auditorías, generamos acciones de mejora y extraemos lecciones aprendidas con el objeto de evitar la recurrencia de incidentes similares.

Las lecciones aprendidas deben ser difundidas internamente, homogeneizando su gestión y fomentando la cultura y sensibilización sobre seguridad y medio ambiente en todas las actividades de Repsol.

Vídeo sobre la gestión de incidentes contado por nuestros empleados en [este enlace](#)

Herramientas de gestión de incidentes

Para realizar un análisis eficaz de los incidentes y facilitar su gestión, disponemos de un sistema informático propio: GAMA®. Es una aplicación que permite gestionar completamente un incidente, desde su comunicación y valoración del riesgo, hasta la implantación y evaluación de la eficacia de las acciones de mejora asociadas. Su objetivo es evitar la ocurrencia y recurrencia de incidentes, ya que al conocer aquellas posibles causas que implican más riesgo se hace posible focalizar más recursos en ellas.

Todo el personal de Repsol puede comunicar incidentes en esta aplicación a través de la intranet.

Además, para sistematizar la investigación de incidentes y prevenir su ocurrencia, empleamos la Herramienta Gráfica de Investigación (HGI) que permite encontrar las causas raíz de un incidente y las acciones de mejora óptimas.

Durante 2013 hemos querido seguir avanzado en el desarrollo de nuevas tecnologías que acerquen estas herramientas a los usuarios a través de la integración de dispositivos móviles en nuestros procesos de gestión. Prueba de ello es la puesta en marcha de dos proyectos pilotos con tabletas y *smartphones*.

Este año ha finalizado con éxito un proyecto piloto de GAMA® para iOS y Android. Esta versión móvil permite notificar incidentes *in situ* de una forma ágil y rápida mediante la geolocalización y la posibilidad de incorporar evidencias de forma directa con el móvil.

Sistema de Gestión de Seguridad

Establece estándares comunes para todas las operaciones de Repsol, independientemente del área geográfica donde se desarrollen.

En 2013 hemos comenzado un proyecto de optimización de nuestra normativa interna con el fin de mejorar y actualizar nuestra documentación.

Entre las actividades llevadas a cabo este año cabe destacar la revisión detallada de la gran mayoría de documentos y la derogación de aquellos que estaban obsoletos, la integración de toda la normativa de seguridad y medio ambiente en el nuevo sistema de gestión documental de la compañía, y la propuesta de una estructura normativa corporativa a implementar en 2014 en toda la documentación.

También se han mejorado los canales de comunicación para que las distintas áreas de negocio puedan acceder más fácilmente a los documentos normativos. En una visión más a largo plazo, se ha estudiado la manera de dar un nuevo enfoque al sistema de gestión de seguridad y medio ambiente de la compañía, buscando siempre la máxima eficiencia para dar un mejor servicio a todos los centros e instalaciones de nuestra compañía.

Auditorías

Anualmente ponemos en marcha un plan de auditorías de seguridad y medio ambiente con el objetivo de contrastar y confirmar la eficacia de nuestro sistema de gestión y de promover la mejora continua.

Auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2013	
	Número
Internas	327
Certificación	102
Externas (legales y otras externas)	63
Otras	10
Total	502

Certificaciones

Impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según la norma internacional OHSAS 18001 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Durante el año 2013 hemos continuado aumentando el número de centros certificados al obtener dicho certificado 20 estaciones de servicio de Perú.

Principales certificaciones OHSAS 18001 por actividades en 2013		
Actividad	Centros certificados OHSAS 18001	%
Refino	6 de 6	100
Química	6 de 6	100
E&P ¹²	3 de 6	50
GNL	0 de 1	0
GLP	25 de 32	78
Lubricantes y Especialidades	13 de 13	100
Centro de Tecnología	1 de 1	100

En cuanto al resto de actividades que no figuran en la tabla Principales certificaciones OHSAS 18001 por actividades en 2013, tenemos 36 centros certificados entre los que se encuentran estaciones de servicio, filiales comerciales y terminales marítimas.

Más información sobre todos los certificados en [este enlace](#)

¹² E&P: Exploración y Producción.

Cultura de seguridad

En Repsol entendemos que una cultura de seguridad es parte de nuestra propuesta de valor de compañía y trabajamos en proyectos que conciencien a todos nuestros empleados en materia de Seguridad.

Para conseguir una cultura de seguridad fuerte es básico trabajar en tres aspectos fundamentales: formación, desarrollo profesional y comunicación. Estos son los tres pilares de nuestro Plan de Liderazgo.

Durante el año 2013 hemos continuado trabajando en el Plan de Liderazgo SMA (Seguridad y Medio Ambiente) que se puso en marcha en 2012. El objetivo de este Plan es mejorar la cultura de seguridad y medio ambiente a través de los líderes, cuya conducta debe servir de ejemplo para todos sus colaboradores. Con este Plan, basado en los “8 comportamientos en seguridad y medio ambiente” definidos por la compañía, se pretende avanzar hacia la meta de “cero accidentes”.

Más información sobre el Plan de Liderazgo SMA en [este enlace](#)

En el aspecto de formación, durante este año, se ha seguido impartiendo el programa PRISMA (PRincipio SMA) que ha sido reconocido por la EFMD *Excellence in Practice Award* 2013, en la categoría de desarrollo organizacional, por su éxito de cambio cultural en una organización.

En los dos últimos años todo el colectivo de líderes ha recibido formación en cultura de seguridad a través de nuestro programa PRISMA: más de 3.000 personas han asistido a alguna de las 120 ediciones celebradas en 11 países.

Gracias a PRISMA estamos consiguiendo que los líderes de Repsol desarrollen una cultura SMA basada en las personas y en hacer que el cuidado de la seguridad y el medio ambiente sean clave en todas las actividades de la compañía.

Al mismo tiempo, en 2013 se han iniciado nuevos programas formativos, dirigidos a mandos intermedios y otros colectivos considerados como referentes en temas de seguridad dentro de la compañía. Su diseño se ha adaptado a la realidad de cada área de negocio (Industrial, E&P y Comercial) y durante este año han asistido unos 1.000 empleados.

Con el fin de asegurar que este cambio cultural sea sostenible en el tiempo es imprescindible trabajar en proyectos relacionados con el desarrollo profesional. Para ello, hemos adaptado a los objetivos de nuestras unidades y de nuestros líderes, las herramientas de desarrollo profesional y de coaching para la mejora e implementación de los planes personales relativos a seguridad y medio ambiente.

Por otra parte, y dado que la comunicación es vital para aumentar el compromiso personal de los empleados, nuestras publicaciones internas han dedicado especial atención a los temas relacionados con la seguridad. En este sentido se ha realizado una campaña de comunicación específica sobre comportamientos en seguridad protagonizada por diferentes profesionales de la compañía de todos los ámbitos y países que han compartido cómo viven la seguridad con el resto de la empresa.

Esta campaña multimedia se ha complementado con una campaña posterior de refuerzo de comportamientos de seguridad que ha servido para afianzar los mensajes clave de los “8 comportamientos del líder en SMA” que todo empleado de la compañía debe interiorizar.

Cartel de la campaña de comunicación sobre comportamientos en seguridad



Más información sobre un caso de éxito de Cultura de Seguridad en “Parada programada del Complejo Industrial de Tarragona (España)” en el apartado Mejora de la accidentabilidad de la sección Comprometidos con la seguridad

Además de los programas formativos ya citados, se realizan cursos específicos para cada actividad. En el año 2013, un total de 12.998 empleados¹³ recibieron 208.891 horas de formación en seguridad y en salud laboral¹⁴, lo cual supuso un índice de extensión del 54%¹⁵. Entre las temáticas a las que se dedicó un mayor número de horas destacan: control de emergencias, seguridad en instalaciones, prevención e higiene industrial, liderazgo SMA y seguridad en transporte.

Adicionalmente, y dado que la sensibilización de contratistas es clave para nuestra compañía, durante el año 2013 continuamos intensificando los programas de formación para contratistas impartiendo cerca de 223.380 horas de formación a este colectivo.

Más información sobre estos programas de formación en materia de seguridad en [este enlace](#)

¹³ Número de personas con asistencia a cursos.

¹⁴ Los datos incluyen formación de personal propio fijo y temporal. No incluyen la formación de personal contratista.

¹⁵ Porcentaje de personas que han realizado actividades de formación en función de la plantilla máxima.



Hacia la excelencia en la gestión ambiental

Nuestro objetivo: eficiencia operativa y cero accidentes ambientales

Periódicamente, desarrollamos un diagnóstico¹ que nos permite identificar cuáles son nuestros principales retos y oportunidades, basándonos en las tendencias en el sector del petróleo y el gas, la regulación potencial prevista y, muy especialmente, en el plan estratégico global² de Repsol.

Además, nos apoyamos en las expectativas de nuestras partes interesadas (inversores, clientes, sociedad civil, etc.) con el objeto de conocer las cuestiones más relevantes sobre las que debemos actuar. Por ejemplo, en el último estudio, se ha identificado que casi un tercio de estos aspectos han correspondido a temas medioambientales.

Este diagnóstico ha dado como resultado líneas de acción en materia ambiental, entre las que destacan:

- Excelencia en la prevención y respuesta ante derrames.
- Optimización en la gestión del agua.
- Impulso en la gestión de residuos.
- Protección y conservación de la biodiversidad.
- Gestión proactiva en el desarrollo de nuevas tecnologías.

Estas líneas se traducen en objetivos estratégicos y acciones que son establecidas por el Comité de Dirección de la compañía y que sirven de marco para la elaboración de los objetivos y planes de actuación de todas nuestras áreas de negocio.

Adicionalmente, la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración, tiene entre sus funciones el conocer y orientar la política, las directrices y los objetivos de la compañía relativos a seguridad y medio ambiente.

Los objetivos de seguridad y medio ambiente constituyen al menos el 15% de los objetivos de todas las áreas de negocio y el 10% de las áreas corporativas de la compañía, y forman parte de los objetivos de los empleados de Repsol que disponen de retribución variable ligada a la consecución de objetivos.

En materia medioambiental, en 2013 se ha definido una línea base que ha permitido establecer objetivos de mejora en la gestión de los residuos a partir de 2014.

Por otra parte, se han realizado inversiones ambientales entre las que destaca el proyecto de mejora de la calidad de los combustibles de la refinería de La Pampilla (Perú) con una inversión cercana a los 36 millones de euros en 2013.

Más información sobre inversiones y gastos medioambientales en la Nota 35: Información sobre medio Ambiente de las Cuentas Anuales Consolidadas 2013 de la compañía

¹ El proceso descrito en este apartado se realiza de forma conjunta para los aspectos de Seguridad y de Medio Ambiente. Más información sobre seguridad en el apartado Nuestro objetivo: cero accidentes de la sección Comprometidos con la seguridad.

² Más información sobre el plan estratégico de la compañía en [este enlace](#).

Nuestros datos ambientales^{3,4}

En Repsol trabajamos para lograr la excelencia en todas nuestras operaciones, intensificando nuestros esfuerzos en prevenir los posibles impactos ambientales de nuestra actividad.

Durante 2013 hemos disminuido el número de derrames en más de un 50%, hemos aumentado un 13% la cantidad de agua reutilizada y hemos disminuido la generación de residuos peligrosos cerca de un 18%.

Seguimos realizando actuaciones en todos nuestros centros y actividades para mejorar nuestro desempeño en la gestión de las emisiones al aire, el uso eficiente del agua, la mejora de la calidad de nuestros vertidos, la optimización de la gestión de los residuos peligrosos y la protección de la biodiversidad.

	2011	2012	2013
Derrames HC⁵ > 1 barril que alcanzan el medio			
Número derrames	37	29	14
Cantidad derramada [toneladas] ⁶	503	6.091	15
Emisiones al aire⁷ (toneladas)			
SO ₂	50.131	36.949	34.263
NO _x	32.922	33.566	37.155
COVNM	41.809	42.885	41.755
CO	8.804	8.696	10.283
Partículas	2.235	1.655	1.807
Gestión del agua (miles de toneladas)			
Agua dulce captada ⁸	61.156	56.243	60.414
Vertida	39.728	38.925	40.100
Reutilizada	6.971	8.375	9.473
Producida E&P	56.758	58.556	60.578
Inyectada E&P	51.976	53.678	57.831

³ Para conocer los datos referentes a emisiones de gases de efecto invernadero, consumos energéticos y biocombustibles consultar el apartado Nuestros resultados en energía y carbono de la sección Impulsar una estrategia baja en carbono.

⁴ Para más información sobre la cobertura de los datos de este capítulo, ver el apartado Cobertura del Informe de la sección Sobre este informe.

⁵ HC: Hidrocarburos.

⁶ En el dato de 2012 se incluye el derrame de Tarragona de aproximadamente 6.000 toneladas de las que se ha recuperado hasta la fecha más del 90%.

⁷ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁸ No se incluye el dato de la cantidad de agua utilizada en la campaña de exploración en Alaska. Esta agua es tomada directamente de recursos superficiales (hielo) para la construcción de carreteras y no para la actividad propia de exploración. Dicha agua vuelve a su terreno habitual una vez acabada la campaña. La cantidad de agua utilizada para tal fin en 2013 ha sido de 314,207 kilotoneladas.

	2011	2012	2013
Vertidos (toneladas)			
Hidrocarburos ⁹	151	259	460
Sólidos en suspensión	1.594	1.581	1.265
Demanda Química de Oxígeno (DQO)	10.758	8.752	7.944
Gestión de residuos¹⁰ (toneladas)			
Residuos peligrosos	59.460	80.775	66.315
Residuos no peligrosos ¹¹	69.272	52.580	182.693
Multas/sanciones ambientales¹² (millones euros)	0	0	0

Excelencia en la prevención y respuesta ante derrames

Evitar los derrames es un objetivo crítico en Repsol dada la naturaleza de nuestras operaciones. Cuando un accidente de este tipo ocurre, activamos nuestros mecanismos de respuesta ante emergencias para reducir al máximo los impactos sobre el medio ambiente.

En 2013 no hemos registrado ningún derrame relevante

En 2013 la cantidad de hidrocarburo derramada ha sido de 15 toneladas y no hemos sufrido ningún derrame relevante¹³. De esta forma, hemos mejorado muy significativamente respecto al año anterior.

⁹ El incremento en los hidrocarburos vertidos en 2013 está asociado a problemas operativos puntuales en una de las plantas de tratamiento de agua de las instalaciones en Trinidad y Tobago.

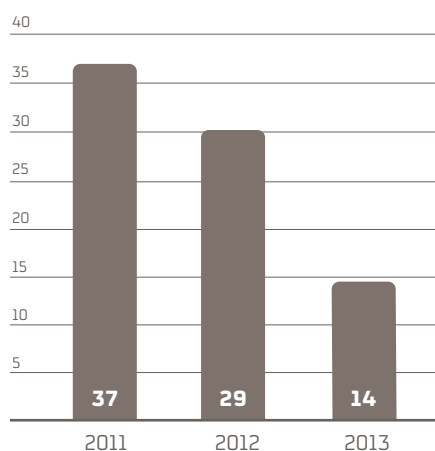
¹⁰ Adicionalmente habría que considerar los residuos procedentes de actividades de perforación (cuttings y fluidos). El incremento en 2013 se debe a las actividades exploratorias.

2013	2012
115.978 toneladas	58.793 toneladas

¹¹ La mayor cantidad de residuos no peligrosos en 2013 incluiría la generación extraordinaria de 105.267 toneladas de residuos por trabajos de adecuación de suelos en las actividades de Refino Perú y de desmantelamiento de plantas en Refino España.

¹² Derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados y abonados en el año, de importe relevante para las Sociedades individuales del Grupo Repsol.

¹³ Se considera derrame relevante (en función de la cantidad derramada y la sensibilidad del área) aquel que alcanza el medio y que cumple alguna de las siguientes condiciones: es superior a 100 bbls, es superior a 10 bbls y se produce en un área sensible o cualquier derrame de otra sustancia que no es un hidrocarburo, que es superior a 10 bbls con relevancia ambiental debido a su alta salinidad, acidez, toxicidad, falta de biodegradabilidad, etc.

Número de derrames de hidrocarburos¹⁴

Para ello se han llevado a cabo diversas acciones con el objetivo de prevenir derrames accidentales, como por ejemplo la instalación de doble contención en recipientes que contienen productos químicos en las instalaciones de La Pampilla o las realizadas dentro del Plan Integral de Actuación en el área marítima de Tarragona.

En este sentido, hemos continuado con el trabajo planificado para las instalaciones de upstream (plataforma Casablanca) y de downstream (pantalán y rack exterior) contempladas en el Plan Integral de actuación en el área marítima de Tarragona. La inversión total prevista para el periodo 2011-2015 asciende a 131 millones de euros, de los cuales se han desembolsado hasta la fecha 37 y 50 millones de euros en upstream y downstream respectivamente.

En 2013 hemos finalizado en la plataforma Casablanca el estudio de reducción de riesgos mediante sistemas instrumentados de seguridad y la introducción de las mejoras derivadas del mismo. Además, se encuentran en proceso de ejecución las inversiones derivadas del trabajo de análisis de los mejores estándares del mercado.

Por otro lado, durante este año se han realizado diversas acciones para la mejora de las instalaciones del pantalán y rack exterior entre las que destacan la renovación de tuberías aplicando las mejores tecnologías disponibles en la protección contra la corrosión exterior, con el objetivo de ampliar su vida útil, la inspección del 100% de las tuberías situadas en el pantalán para asegurar su integridad mecánica y el remozamiento completo de todos los elementos estructurales. Asimismo se encuentran en proceso de ejecución la incorporación de mejoras tecnológicas en el rack exterior, encaminadas a la automatización e introducción de nuevos sistemas de seguridad.

Al mismo tiempo cabe destacar el trabajado realizado en el desarrollo de un sistema de detección temprana de derrames con tecnología propia. Para más información ver el caso de éxito "Innovación tecnológica en vigilancia medioambiental: Proyecto REDOS".

¹⁴ Se incluyen los derrames superiores a un barril que alcanzan el medio (bien el medio acuático o el suelo sobre el que desarrollamos nuestras operaciones).

Innovación tecnológica en vigilancia medioambiental: Proyecto REDOS

La Dirección de Tecnología de Repsol, en colaboración con un socio tecnológico, ha desarrollado un innovador sistema para la detección temprana de hidrocarburos sobre cualquier punto offshore con el fin de minimizar los impactos de un eventual derrame.

El proyecto REDOS (*Repsol Early Detection of Oil Spills*) es un proyecto pionero desarrollado en el Centro de Tecnología Repsol que consta de un avanzado software de detección y de complejos algoritmos para la interpretación de señales, capaz de funcionar de forma automática mediante el sistema HEADS (*Hydrocarbon Early Automatic Detection of Spills*).

Este nuevo sistema de protección medioambiental, HEADS, aumenta la certeza en la identificación de incidentes sin necesidad de intervención humana, reduciendo así los tiempos de respuesta a un mínimo.

La etapa de investigación ha finalizado con éxito y el desarrollo se encuentra implantado en la plataforma Casablanca (frente a las costas de Tarragona, España) en la que tanto las pruebas de instalación como la puesta en servicio del sistema fueron ejecutadas de acuerdo con el plan.

El proyecto REDOS es un ejemplo evidente de nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y con los trabajos responsables y seguros. Este sistema es aplicable a otras operaciones de exploración y producción y esperamos implementar esta solución en otras instalaciones y repetir el éxito de la plataforma Casablanca.

Por otro lado, en 2013 hemos avanzado en las acciones planificadas para el complejo industrial de Tarragona como consecuencia del derrame accidental que se produjo en 2012 de aproximadamente 6.000 toneladas. Este derrame se produjo como consecuencia de la existencia de un poro en una línea de tuberías enterradas. Con el objetivo de prevenir este tipo de incidentes se han llevado a cabo en 2013 diversas acciones entre las que destacan la ejecución de los planes de actuación para el control y revisión de tuberías enterradas y el plan de remediación, la finalización de la construcción de barreras hidráulicas de control en el perímetro sur y este, el aumento de la red de piezométricos y la finalización de los trabajos de reparación de líneas.

Gestión de emergencias

Los mecanismos de prevención y respuesta ante derrames constituyen una materia esencial para la compañía. Disponemos de directrices para cada área operativa y normativa global que regula por ejemplo la gestión de derrames marinos y fluviales de hidrocarburos y sustancias nocivas y potencialmente peligrosas.

Disponemos de planes de contingencia para la respuesta ante emergencias que se elaboran y aprueban antes de comenzar a operar y se actualizan periódicamente o ante cambios significativos. Además, son revisados a través de nuestro programa de auditorías internas de seguridad y medio ambiente. La aprobación de estos planes es realizada por Repsol junto con las autoridades locales.

Entre los hitos más destacables de 2013 se encuentran:

- La puesta en marcha del *Global Critical Management Program*, un programa global para la prevención, preparación, respuesta y recuperación del impacto de los grandes accidentes en las operaciones de

exploración y producción para cuya implantación está previsto dedicar más de 10 millones de euros. Establece las siguientes líneas de acción:

- Adaptación de los estándares internos a las mejores prácticas internacionales.
 - Creación de un grupo de expertos en gestión de emergencias (*Global Critical Management Group*) y establecimiento de funciones y roles para un nuevo grupo multidisciplinar que se crea para la respuesta a las emergencias (*Global Critical Response Group*).
 - Establecimiento de salas y centros de respuestas ante emergencias situados en Madrid, Houston, Lima y Río de Janeiro.
- Implantación de una herramienta global de apoyo a los procesos de gestión de emergencias para garantizar un óptimo proceso de comunicación interna y externa en caso de emergencia.

La compañía tiene contratado el servicio de *Oil Spill Response* (OSR), organización internacional formada por compañías del sector del petróleo y el gas y especializada en la prevención y control de derrames de hidrocarburo y que proporciona asistencia técnica. Repsol es miembro participante de la Organización *Oil Spill Response Limited* (OSRL).

Además, la compañía ha aumentado significativamente sus esfuerzos de colaboración y diálogo con las autoridades y otros importantes organismos regionales e internacionales. Por ejemplo, en el Golfo de México, Repsol es miembro del *Helix Well Containment Group* (HWCG), un consorcio de operadores en aguas profundas que colabora para ampliar las capacidades de respuesta antes emergencias. Asimismo, somos participantes activos de OGP, del *Oil Spill Response Joint Industry Group* de IPIECA o de la Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL).

Optimización en la gestión del agua

El agua es un recurso natural con un importante valor económico, social y medioambiental. En lo que respecta al sector del petróleo y el gas, el agua es esencial en la producción de energía, y de igual forma la energía es básica en la extracción, transporte y tratamiento del agua.

La búsqueda de un equilibrio en la relación energía-agua será un desafío esencial.

En Repsol consideramos el agua como un recurso estratégico. Reforzamos la gestión local de cada centro operativo con un enfoque global de compañía que aplique de forma homogénea las mejores prácticas y estándares.

Recientemente la gestión del agua y de sus riesgos asociados ha cobrado una gran relevancia y son numerosas las iniciativas encaminadas a fomentar y facilitar una mejor gestión del agua a nivel mundial, impulsadas por parte de diversas asociaciones como IPIECA (*The global oil and gas industry association for environmental and social issues*), GEMI (*Global Environmental Management Initiative*) o WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*) en algunas de las cuales Repsol participa activamente.

En Repsol, disponemos de una metodología propia, *Repsol Water Tool*, basada en *Global Water Tool* (GWT) de IPIECA y WBCSD y *Local Water Tool* (LWT) de GEMI, pero adaptada a las necesidades de nuestra compañía. Durante 2013 se ha continuado trabajando en la aplicación de esta metodología en nuestras instalaciones, analizando los datos de gestión interna de las actividades más intensivas en captación

de agua y vertido (refino y química) con la finalidad de detectar aquellas fuentes de captación de agua que están sometidas a condiciones más sensibles. Esto nos permitirá en los próximos años ir adoptando las medidas necesarias para conseguir una gestión óptima del agua teniendo en cuenta la localización geográfica de cada centro.

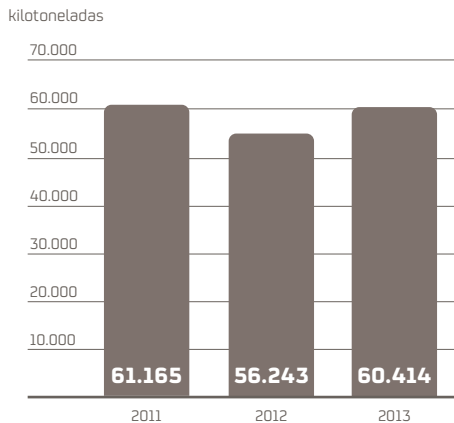
Captación y uso de agua dulce¹⁵

Durante 2013, hemos captado 60.414 kilotoneladas de agua dulce, lo que supone un incremento del 7% respecto al año anterior asociado principalmente a un aumento de nuestra actividad de exploración y producción. Las principales fuentes de captación de agua dulce han sido la red pública (80%), los recursos superficiales (16%) y en menor medida los recursos subterráneos (4%).

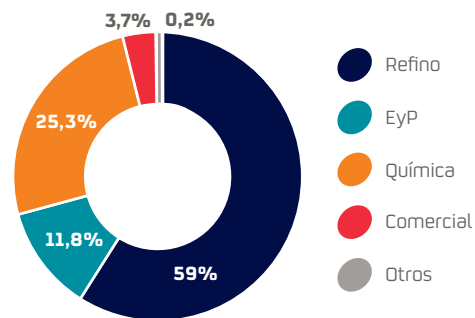
A pesar de este incremento, hemos conseguido reutilizar 9.473 kilotoneladas de agua, lo que supone un 13% más que el año anterior.

Nuestra actividad más intensiva en uso de agua dulce es el refino. La captación de agua específica de refino ha sido de 0,94 toneladas de agua por tonelada de crudo procesado. Este indicador se ha reducido respecto a cifras del año anterior (1 tonelada de agua por tonelada crudo procesado) lo cual supone una mejora en la eficiencia relativa a consumo de agua en nuestro negocio más intensivo en captación de este recurso.

Evolución del agua dulce captada



Evolución del agua dulce captada por actividad



Tratamiento y vertido

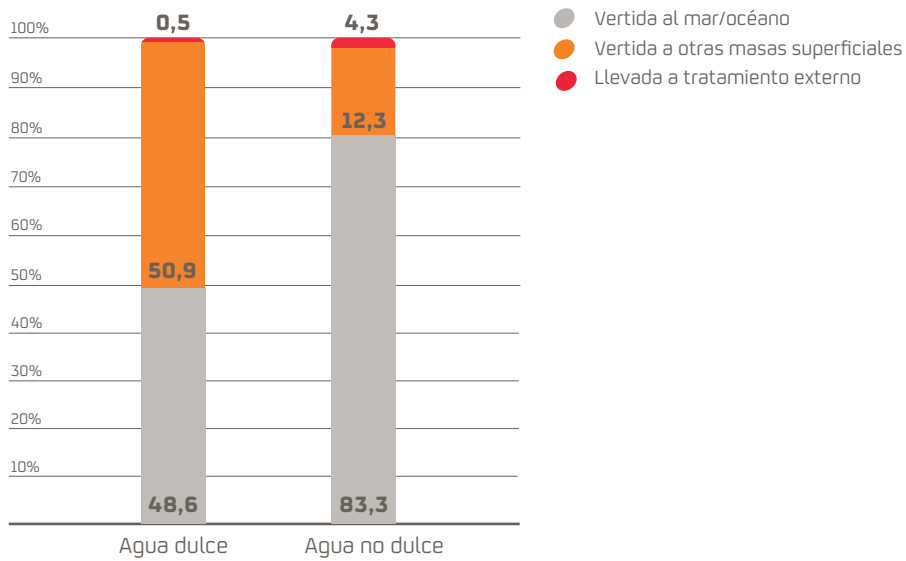
En 2013 la cantidad total de agua vertida por nuestras instalaciones al medio ha sido de 40.100 kilotoneladas, de la cual el 90% es agua dulce. Los efluentes líquidos de nuestras instalaciones son sometidos a tratamientos de depuración, con objeto de minimizar el impacto al medio y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales.

¹⁵ No se incluye el dato de la cantidad de agua utilizada en la campaña de exploración en Alaska. Esta agua es tomada directamente de recursos superficiales (hielo) para la construcción de carreteras y no para su actividad propia. Dicha agua vuelve a su terreno habitual una vez acabada la campaña. La cantidad de agua utilizada para tal fin ha sido de 314,207 kilotoneladas.

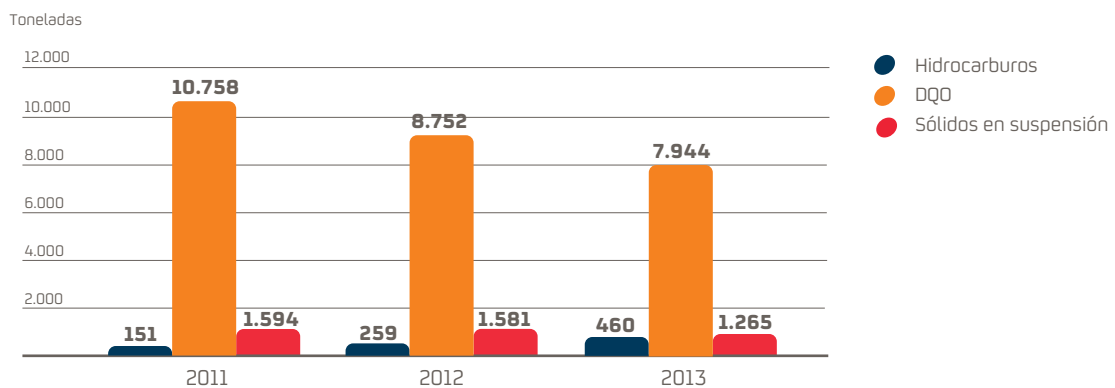
La clase de tratamiento se ajusta al tipo de actividad y las características del centro. Este tratamiento puede ser físico-químico (primario), completarse con un proceso biológico (secundario) o incluso incorporar una etapa consistente en tratamientos más avanzados (terciario) u otros específicos para contaminantes no degradables por tratamiento no convencionales.

De esta forma el 56% del agua vertida es sometida a tratamientos avanzados, el 30% a tratamiento secundario y el 14% restante a primario al no requerir la calidad del agua vertida tratamientos más complejos.

Agua vertida por receptor



Principales contaminantes vertidos



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

En cuanto a los sólidos en suspensión y a la DQO disminuyeron principalmente en nuestra actividad química, la razón principal es la parada del complejo industrial de Tarragona.

El incremento en los hidrocarburos vertidos en 2013 está asociado a problemas operativos puntuales en una de las plantas de tratamiento de agua de las instalaciones en Trinidad y Tobago.

Hidrocarburos vertidos por actividad

Actividad	Toneladas	%
Refino	47	10
Exploración y Producción	398	87
Química	3	1
Marketing	12	3
Total	460	100

Prevención de la contaminación de suelo y aguas subterráneas

Durante 2013 se realizó en nuestra sede Campus un seminario interno sobre lecciones aprendidas de incidentes de contaminación de suelos y aguas subterráneas. Contó con la participación de los responsables de medio ambiente de los distintos centros industriales de nuestras áreas de negocio de refino y química. Se expusieron los incidentes más relevantes y se analizaron las causas y lecciones aprendidas al respecto.

Con toda esta información y sabiendo la importancia que una detección temprana tiene en la minimización del alcance de los posibles incidentes de contaminación, se llevó a cabo una revisión de la frecuencia de los planes analíticos de aguas subterráneas en los distintos centros. El objetivo es crear un sistema de alerta temprana que nos ayude a identificar en el menor tiempo posible incidentes de contaminación en el subsuelo mediante una adecuada monitorización de suelos y aguas subterráneas.

Además de la adecuación de la frecuencia de revisión de piezómetros en función del riesgo asociado al área controlada, durante 2013 se ha trabajado en distintas iniciativas para la prevención de la contaminación de suelo y aguas subterráneas. Ejemplo de ello es la ejecución de planes de pavimentación y reparación en distintos centros o la sustitución de colectores de aguas residuales, impermeabilización y revestimiento de arquetas en Sines.

Al mismo tiempo, en 2013 hemos finalizado la implantación de un sistema de detección temprana de fugas en la práctica totalidad de la red propia de estaciones de servicio, siendo pionero Repsol en la utilización de este sistema en España. La Conciliación Estadística de Inventario, conocida por sus siglas inglesas SIR, se basa en las existencias, las ventas y el volumen de descarga teniendo en cuenta además el efecto de la temperatura y la calibración de surtidores. De esta manera, proporciona un estricto control de los inventarios de carburante detectando diariamente pérdidas en tanques y tuberías.

Impulso en la gestión de residuos

Debido a la importancia que tiene este vector ambiental, en 2013 hemos definido un objetivo de mejora en el que todas nuestras áreas de negocio están implicadas. Para ello, se ha rediseñado el mapa de residuos de la compañía adaptando nuestros criterios de reporte a las mejores prácticas del sector.

Nuestro objetivo es reducir 14,5 kt de residuos en el periodo 2014-2020 con respecto a nuestra línea base 2012¹⁶.

Este objetivo ha sido definido para el periodo 2014-2020 incluyendo tanto acciones cualitativas de mejora en la gestión de residuos como cuantitativas de reducción: 14,5 kilotoneladas de residuos respecto a nuestra línea base 2012.

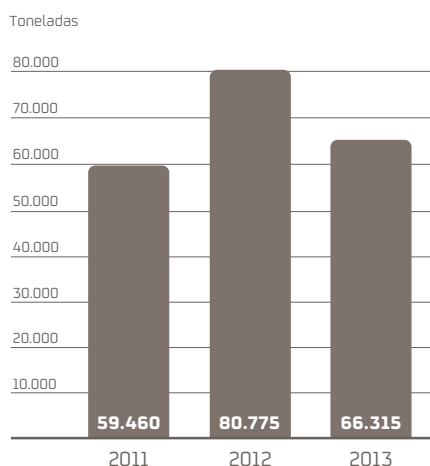
Evolución y gestión de residuos¹⁷

En 2013, hemos disminuido nuestros residuos peligrosos cerca de un 18%. El área Comercial¹⁸ ha llevado a cabo diversas iniciativas que han contribuido a esta reducción, ejemplo de ello es el proceso de optimización del procedimiento de gestión de residuos en separadores de hidrocarburos y equipos de lavado. Además hemos trabajado en mejorar la calidad de los datos de gestión de residuos en nuestras estaciones de servicio.

Adicionalmente, cabe destacar que el aumento en la cantidad de residuos peligrosos que se produjo en 2012 fue debido fundamentalmente a los trabajos de limpieza en unidades y gestión de residuos de las paradas en nuestra refinería de Puertollano.

Respecto a los residuos no peligrosos, el incremento en 2013 incluye la generación extraordinaria de 105.267 toneladas de residuos por trabajos de adecuación de suelos en las actividades de Refino Perú y de desmantelamiento de plantas en Refino España.

Evolución residuos peligrosos¹⁹



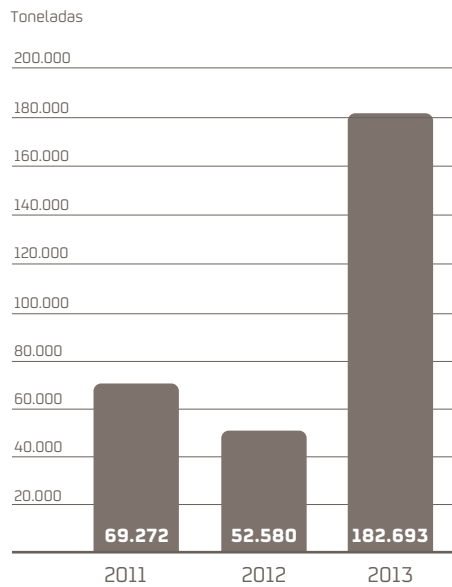
¹⁶ Considerando escenario *business as usual*.

¹⁷ No se incluyen residuos de actividades de perforación (*cuttings* y fluidos).

¹⁸ GLP, Estaciones de Servicio, Ventas Directas, Lubricantes y Especialidades.

¹⁹ Residuos peligrosos gestionados que incluyen los derivados del tratamiento de suelos contaminados.

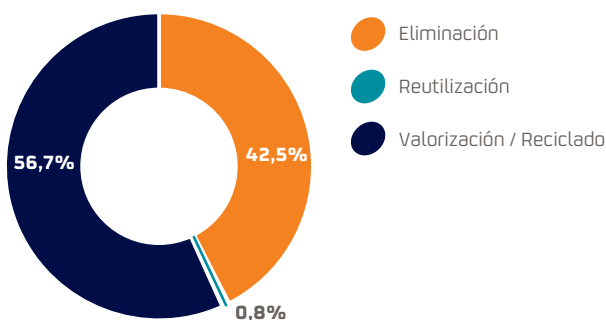
Evolución residuos no peligrosos



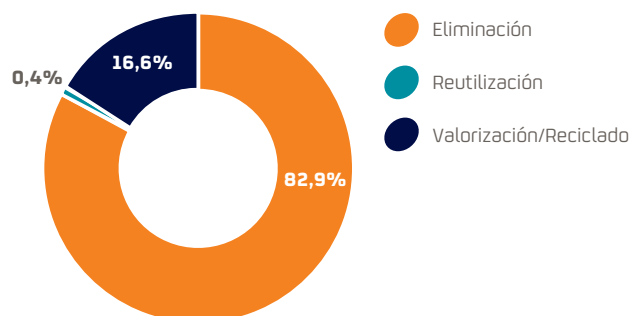
Generación de residuos por actividad		
	Residuos Peligrosos	Residuos no Peligrosos
E&P	5%	12%
Refino	78%	60%
Química	12%	20%
Comercial	5%	7%

Repsol trabaja en mejorar la gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros procesos. Para ello priorizamos la minimización en la generación de residuos y reducimos su disposición en vertedero mediante la reutilización y el reciclado, según la jerarquía establecida en las mejores prácticas de residuos.

Gestión de residuos peligrosos



Gestión de residuos no peligrosos



Residuos procedentes de la actividad de perforación: *cuttings*²⁰ y fluidos

Como consecuencia del trabajo realizado este año en la elaboración del mapa de residuos se ha podido identificar de una forma más exhaustiva los residuos procedentes de la actividad de perforación que lleva a cabo la compañía, estableciéndose una nueva línea base para el año 2012.

Residuos de perforación [toneladas]		
	2012	2013
Cuttings y fluidos en base acuosa	58.584	114.302
Cuttings y fluidos en base no acuosa	209	1.676
Total	58.793	115.978

La gestión de residuos, incluidos aquellos procedentes de la actividad de perforación (*cuttings* y fluidos), están contemplados en las *Environmental Performance Practices* (EPP) de la compañía. Estas directrices establecen un conjunto de estándares comunes con independencia del área geográfica en la que se opere y la legislación concreta de cada país. Para conocer más información sobre las EPP consultar el caso de estudio: *Implementación de las mejores prácticas ambientales en Repsol* del apartado Sistemas de Gestión Ambiental del presente capítulo.

Emisiones a la atmósfera

Nuestras principales emisiones a la atmósfera son los gases de efecto invernadero²¹, dióxido de azufre (SO₂), óxidos de nitrógeno (NO_x), emisiones de compuestos orgánicos volátiles no metánicos (COVNM) y, en menor medida, monóxido de carbono (CO) y partículas.

En 2013, nuestras emisiones de SO₂ disminuyeron un 7%, descenso que se da principalmente en las actividades de refino y química. En concreto nuestra planta química de Sines ha reducido en un 50% sus emisiones debido al reemplazo del fuel de pirólisis por combustibles gaseosos. Paralelamente el complejo industrial de Puertollano ha reducido un 40% sus emisiones de SO₂ al maximizar el empleo de combustibles gaseosos en detrimento de los líquidos.

Al mismo tiempo se han iniciado diversos trabajos y estudios de tecnología orientados a mejorar las plantas de recuperación de azufre en nuestras refinerías. La importancia de estas plantas ha crecido en los últimos años al incorporarse a la legislación medioambiental valores máximos de emisiones de SO_x y mínimos de recuperación de azufre.

La emisión de óxidos de nitrógeno se incrementó un 10% como consecuencia de un aumento de las actividades de perforación en el área de E&P.

²⁰ Los *cuttings* de perforación son fragmentos de roca, arcilla, pizarra y arena, principalmente, generados durante la perforación de la formación geológica y que retornan a la superficie con el fluido de perforación.

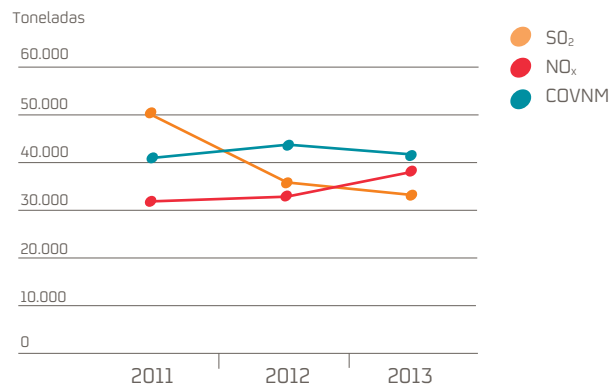
²¹ Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se detallan en el apartado Nuestros resultados en energía y carbono de la sección Impulsar una estrategia baja en carbono.

Las emisiones de SO_2 y NO_x se generan fundamentalmente en los procesos de combustión, siendo refino el principal emisor. Los valores específicos de emisión en 2013 han sido 0,78 toneladas de SO_2 y 0,45 toneladas de NO_x , ambos por kilotonelada de crudo procesado en nuestras refinerías²².

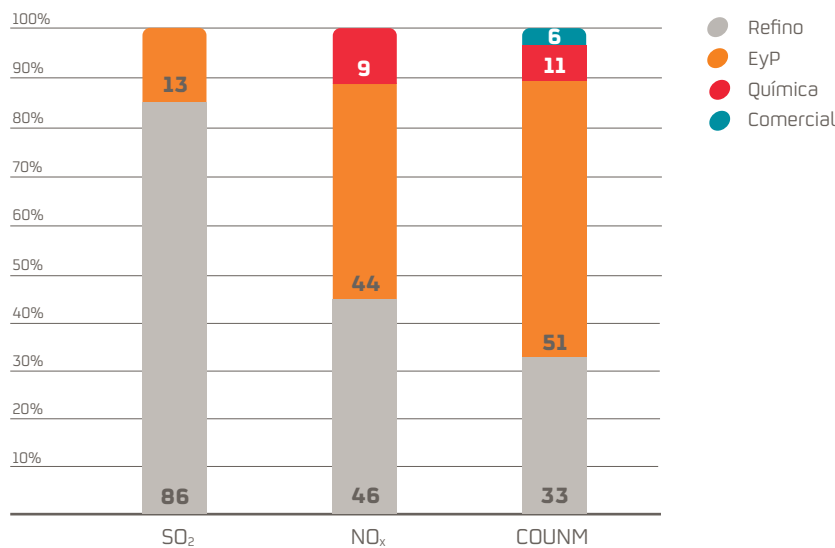
Adicionalmente se emiten COVNM principalmente en actividades de refino, en las operaciones de extracción de crudo y gas, en terminales de almacenamiento y en estaciones de servicio durante el manejo de gasolinas. En 2013 se redujeron ligeramente nuestras emisiones de COVNM, principalmente por una disminución en la actividad del Bloque 16 en Ecuador.

Por otra parte, se han realizado una serie de acciones enfocadas a mejorar la medida de nuestras emisiones como por ejemplo la instalación de nuevos medidores en continuo en focos de emisión de nuestras refinerías de La Coruña y Petronor. Además, en esta última se han adecuado los equipos de las casetas destinadas a la medición de la calidad del aire.

Emisiones de SO_2 , NO_x y COVNM



Emisiones de SO_2 , NO_x y COVNM por actividad



²² En 2012 los valores específicos de emisión fueron 0,87 toneladas de SO_2 y 0,45 toneladas de NO_x por kilotonelada de crudo procesado.

Protección y conservación de la biodiversidad

En Repsol consideramos la protección del medio ambiente, la biodiversidad y la restauración de los hábitats durante la planificación y desarrollo de todos nuestros proyectos y operaciones. Por este motivo, en la posición sobre la biodiversidad de Repsol, reconocemos su protección y conservación como un elemento estratégico y la integramos en nuestros sistemas de gestión.

Para Repsol, la protección y conservación de la biodiversidad y de sus ecosistemas asociados continúan siendo elementos clave en el desarrollo de nuestra actividad.

Conocer, prevenir y minimizar los impactos negativos sobre la biodiversidad son temas fundamentales para la compañía. Por esta razón, hemos desarrollado una metodología de identificación de riesgos asociados a la biodiversidad aplicada a los activos existentes para mejorar su gestión y a todos los proyectos para la identificación de amenazas en etapas tempranas. En el proceso de identificación se tienen en cuenta tanto la presencia de hábitats protegidos y especies amenazadas como la superposición y proximidad de estos hábitats con el área de influencia de los activos o proyectos.

En el caso concreto del negocio de Exploración y Producción, los potenciales impactos se pueden producir a lo largo de todo el ciclo de vida de las actividades. Con el fin de realizar una valoración de todos los potenciales impactos posibles, es necesario identificar tanto los directos (por ejemplo, molestias a fauna, fragmentación de hábitat, modificación del paisaje y de la hidrología, contaminación de suelos y recursos hídricos, etc.) como los indirectos (tales como, impactos asociados a la apertura de vías de acceso en áreas remotas, la introducción accidental de especies invasoras o cambios en la estructura socioeconómica local) ya que podrían suponer una amenaza para la biodiversidad.

Planes de Acción de Biodiversidad

Nuestro sistema de gestión establece las pautas básicas en la gestión de la biodiversidad para todas las operaciones de la compañía en desarrollo o a desarrollarse en áreas sensibles, consideradas de alto valor ecológico y lugares clasificados como espacios UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) Cat. I-IV, UNESCO MaB (UNESCO "Man and the Biosphere Programme"), Convención RAMSAR (Convención relativa a los humedales), patrimonios de la humanidad declarados por la UNESCO, áreas clave para la biodiversidad (*BirdLife Key Biodiversity Areas*), entre otras. Estas directrices aseguran el cumplimiento de nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y hacen efectivos los principios establecidos en la Posición de Repsol sobre la Biodiversidad.

Con el fin de garantizar una mejor gestión de la biodiversidad, nuestra normativa establece la necesidad de conocer en detalle el entorno donde nos encontramos, monitorear el impacto y desarrollar un Plan de Acción de Biodiversidad (PAB) en las áreas sensibles en las que desarrollamos nuestra actividad. De esta forma llevamos a cabo un conjunto de actuaciones que nos permiten conservar y/o mejorar la biodiversidad del entorno donde estamos situados.

En 2013 Repsol ha puesto en marcha el estudio de la línea de base y del PAB para el área de Caipipendi (Bolivia) y su área de influencia, lo que nos permitirá conocer la biodiversidad y anticiparnos en la planificación del negocio, obteniendo unos beneficios claros.

Por otra parte, se han continuado los PAB iniciados en años anteriores en las operaciones de exploración y producción localizadas en Kinteroni en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador y en actividades

offshore en Trinidad y Tobago. A continuación, destacamos los avances más importantes realizados en el año 2013:

- **Kinteroni en Perú:** De acuerdo con el convenio firmado durante 2010 con *Smithsonian Institution* para realizar el PAB “Programa de Evaluación, Monitoreo y Conservación de la Biodiversidad”, durante el año 2013 se ha proseguido con los proyectos sobre el mapeo de hábitats naturales y con el establecimiento de las prioridades de conservación, teniendo en cuenta la singularidad de los ecosistemas identificados como prioritarios. Además, se ha comenzado la identificación y delimitación de áreas de gran importancia ecológica para su caracterización, prestando especial interés a las singularidades de estos ecosistemas.
- **Bloque 16 y Tivacuno en Ecuador:** Acerca del Proyecto de Monitoreo Biológico iniciado en 1994, durante el 2013 se ha continuado inventariando las distintas especies animales presentes en la zona. Adicionalmente, se ha continuado con el proyecto de Uso de Recursos Naturales y Restauración Ecológica iniciado en 2011. En el marco de éste, se ha continuado trabajando en la implementación de distintos proyectos productivos, tales como viveros forestales y criaderos de especies endémicas de peces y mamíferos para consumo de la comunidad local. Asociado a este proyecto, se ha trabajado en la capacitación a la comunidad y transferencia del conocimiento en el mantenimiento de estos centros, con el fin de fortalecer el desarrollo sostenible de la comunidad y de sus miembros para garantizar la satisfacción de sus necesidades. Además, se ha seguido con los trabajos de reforestación de la vía de acceso a la instalación, la finalidad de estas acciones es reducir la presión hacia el bosque y devolverle su estado ecosistémico original.
- **Actividades offshore en Trinidad y Tobago:** El Plan de Acción de Biodiversidad en Trinidad y Tobago está siendo planificado según la estrategia a medio plazo de Exploración y Producción para el offshore.

Indicadores de desempeño

Una de nuestras prioridades es lograr un desempeño medioambiental excelente en todo el ciclo de vida de nuestras operaciones, disminuyendo los impactos sobre la biodiversidad. Para ello, medimos una serie de indicadores que nos permiten determinar nuestro desempeño en esta materia. Esta información queda recogida en la tabla, Principales indicadores de desempeño en temas de biodiversidad.

Hemos valorado las amenazas hacia la biodiversidad en todos nuestros activos y proyectos de Upstream.

Principales indicadores de desempeño en biodiversidad

Indicador	Resultado [%]
Centros en los que se han evaluados riesgos relacionados con la biodiversidad	100
Centros en los que se han encontrado riesgos relacionados con la biodiversidad	44
Grado de implantación de los PAB ²³	96

Más información sobre la protección de la biodiversidad en [este enlace](#)

²³ Grado de cumplimiento de los PAB de Perú, Bolivia y Ecuador en 2013.

Nuestra relación con el entorno

Repsol involucra a los grupos de interés locales en la monitorización de potenciales impactos o en la aplicación de la estrategia local de biodiversidad. Como ejemplo de esta acción destaca el plan para evaluar los impactos socioambientales en el desarrollo del área Caipipendi, a través de la cual se llevará a cabo un estudio de línea de base socioambiental y de biodiversidad, lo que permitirá a la compañía generar recomendaciones técnicas específicas para mejorar la gestión socioambiental y documentar las necesidades de conservación de la biodiversidad. Igualmente en Brasil se está trabajando proactivamente en el mapeo de la sensibilidad de toda la costa teniendo en cuenta las expectativas de la administración y de las comunidades locales.

Además, participamos de forma activa en el grupo de trabajo de biodiversidad de IPIECA (*The global oil and gas industry association for environmental and social issues*) y OGP (International Association of Oil & Gas Producers) cuyo objetivo es mejorar la gestión de los impactos sobre la biodiversidad en la industria del sector del petróleo y gas. Fruto de dicho trabajo han derivado guías de buenas prácticas y metodologías para incorporar los riesgos relacionados con la biodiversidad en la gestión de la compañía. Por otro lado, seguimos formando parte del proyecto Proteus dirigido por *United Nations Environmental Programme - World Conservation Monitoring Centre* (UNEP-WCMC), cuyo principal objetivo es poner a disponibilidad de la industria extractiva información sobre biodiversidad.

Adicionalmente, mantenemos el compromiso de apoyar proyectos y organizaciones que promuevan la investigación, conservación, educación y sensibilización en materia de biodiversidad como en el caso de la colaboración con la Universidad de *West Indies* en Trinidad y Tobago o la colaboración en el PAB de Ecuador con el *Smithsonian Institution*, el *Royal Ontario Museum* y *The Academy of Natural Science* de Filadelfia.

Sistema de Gestión Ambiental

Está constituido por normas, procedimientos, guías técnicas y herramientas de gestión, en continua actualización para su adaptación a las mejores prácticas del sector. Establece estándares comunes para todas las operaciones de Repsol, independientemente del área geográfica donde se desarrollen.

En 2013 hemos aprobado dos nuevas normas internas orientadas, entre otros, a la prevención de accidentes ambientales:

Norma para la gestión de la seguridad y el medio ambiente en operaciones y transporte por vía marítima y fluvial: su objeto es minimizar los riesgos que puedan afectar a la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente, mediante el establecimiento de unas directrices básicas para la gestión de seguridad y medio ambiente en operaciones y transporte por vía marítima o fluvial. Esta norma determina una serie de controles obligatorios cuyo objetivo es la minimización de los mencionados riesgos, y por tanto, la prevención de accidentes ambientales.

Norma para la prevención y mitigación de incendios, explosiones y fugas tóxicas: establece los criterios mínimos que deben cumplir los sistemas de prevención y mitigación con el fin de evitar o minimizar las consecuencias de incidentes graves, entre los cuales se incluyen los accidentes ambientales.

Auditorías

Anualmente ponemos en marcha un plan de auditorías de seguridad y medio ambiente con el objetivo de contrastar y confirmar la eficacia de nuestro sistema de gestión y de promover la mejora continua.

Auditorías de seguridad y medio ambiente realizadas en 2013

	Número
Internas	327
Certificación	102
Externas (legales y otras externas)	63
Otras	10
Total	502

Revisión del proceso de Auditorías Internas en el área Industrial

Con el objetivo de dar un nuevo enfoque que aporte valor al proceso de auditorías internas, en 2013 se creó un grupo de trabajo formado por especialistas de medio ambiente de varios complejos de química y refino y la coordinación de medio ambiente del área industrial. Se realizaron reuniones de análisis del proceso y se elaboró una propuesta de cambio del proceso de auditorías internas que fue aprobada por parte de todos los centros.

Este cambio supone la realización de una auditoría interna cruzada anual en lugar de local, de modo que en el periodo de tres años se cubra la revisión de la implantación del sistema de gestión SMA y la normativa corporativa aplicable.

La optimización propuesta está orientada a reforzar el proceso de auditoría buscando aportar mayor valor añadido mediante el intercambio entre centros y la homogenización de los alcances de las auditorías, con el fin de obtener una visión de negocio.

Certificaciones

Impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según la norma internacional ISO 14001. Durante el año 2013 hemos continuado aumentando el número de centros certificados al obtener 37 nuevos centros o actividades: 20 estaciones de servicio de Perú y 17 instalaciones de suministro de marina y pesca.

Principales certificaciones ISO 14001 por actividades en 2013

Actividad	Centros certificados ISO 14001	%
Refino	6 de 6	100
Química	6 de 6	100
E&P	3 de 6	50
GNL	1 de 1	100
GLP	29 de 32	91
Lubricantes y Especialidades	13 de 13	100
Centro de Tecnología	1 de 1	100

Además de las actividades que figuran en la tabla Principales certificaciones ISO 14001 por actividades en 2013, tenemos 160 centros certificados entre los que se encuentran estaciones de servicio, terminales, instalaciones de suministro de marina y pesca y bases de distribución.

Más información sobre todos los certificados en [este enlace](#)

Asimismo, la compañía lleva tiempo trabajando en otro tipo de certificaciones. Como resultado de este trabajo, Campus, la sede de la compañía en Madrid, obtuvo en 2013 la certificación LEED®, (*Leadership in Energy and Environmental Design*) en la categoría Platino.

Más información sobre la Certificación LEED Platino en Campus Repsol en [este enlace](#)

Campus Repsol ostenta la Certificación LEED Platino

En 2013, nuestra sede en Madrid ha obtenido la certificación LEED® en la categoría Platino para edificios de nueva construcción otorgada por el prestigioso organismo *U.S. Green Building Council* (USGBC).

Campus Repsol se convierte así en el primer gran edificio de oficinas de España y uno de los primeros de Europa de estas dimensiones en lograr esta certificación.

Esta Certificación, en su versión LEED-NC (Nueva Construcción y Grandes Remodelaciones) se aplica a edificios de nueva construcción abarcando la totalidad del diseño. De esta forma se garantiza que el edificio ha sido diseñado y construido alcanzando los más exigentes criterios de sostenibilidad durante todo el proceso y en todos sus aspectos.

LEED no sólo reconoce el impacto positivo en el bienestar de los ocupantes y en el medio ambiente, sino también la reducción de los costes de operación, la mejora del valor patrimonial del edificio y de la organización, el incremento de la productividad de los ocupantes y la creación de una comunidad sostenible.

¿Qué ha implicado la certificación?

- Más de 6 años de trabajo.
- Visita a edificios proyectados y/o construidos bajo criterios LEED o con criterios de sostenibilidad similares.
- Integración de todos los requerimientos LEED en Pliegos de Contratación y Proyecto de Ejecución.
- Disponer de esta certificación permite medir y cuantificar adecuadamente el esfuerzo realizado en sostenibilidad. Nos hemos anticipado a requerimientos y hemos cambiado el mercado.

A continuación se relacionan las áreas contempladas en el sistema de certificación LEED y el principal objetivo de cada una de ellas:

- Parcelas sostenibles: limitar el impacto medioambiental del edificio, en los ecosistemas locales, preservándolos y mejorando la salud y el bienestar de las comunidades aledañas.
- Materiales y recursos: realizar una adecuada selección y gestión de los materiales y de los residuos generados en el edificio con el mínimo impacto ambiental.
- Calidad ambiental interior: proporcionar confort y bienestar a los instaladores y posteriormente a los ocupantes del edificio para favorecer una mayor productividad.
- Eficiencia en agua: limitar o reducir el uso de agua potable y la generación de aguas residuales.
- Eficiencia energética y energías alternativas: reducir la cantidad de energía requerida por el edificio y buscar alternativas para la generación de energía.
- Innovación en el diseño: conseguir una eficiencia excepcional por encima de los requisitos establecidos por LEED y una eficiencia innovadora en categorías no específicamente reguladas.

Gestión de riesgos e impactos ambientales

Anualmente actualizamos o realizamos nuevos estudios de análisis de riesgos en todas nuestras operaciones para garantizar que reducimos los riesgos hasta los niveles de aceptabilidad de Repsol. Esto nos permite actuar lo antes posible para desarrollar acciones preventivas y/o correctoras con el mínimo impacto y la máxima efectividad.

A lo largo de 2013 hemos realizado numerosos estudios de análisis de riesgos de diversa índole, planificados de acuerdo a nuestra normativa interna sobre gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales que sigue las mejores prácticas del sector.

Adicionalmente, contamos con un estándar corporativo para establecer pautas comunes para la realización de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud en todas las operaciones de la compañía. Se establecen los estudios a realizar en los nuevos proyectos: identificación de recursos y peligros ambientales, línea de base ambiental, evaluación de impacto ambiental y plan de monitorización.

Implementación de las mejores prácticas ambientales en Repsol

Repsol está comprometido en alcanzar un alto desempeño ambiental en todas sus operaciones, para ello es necesario operar siguiendo los mismos estándares ambientales a nivel mundial.

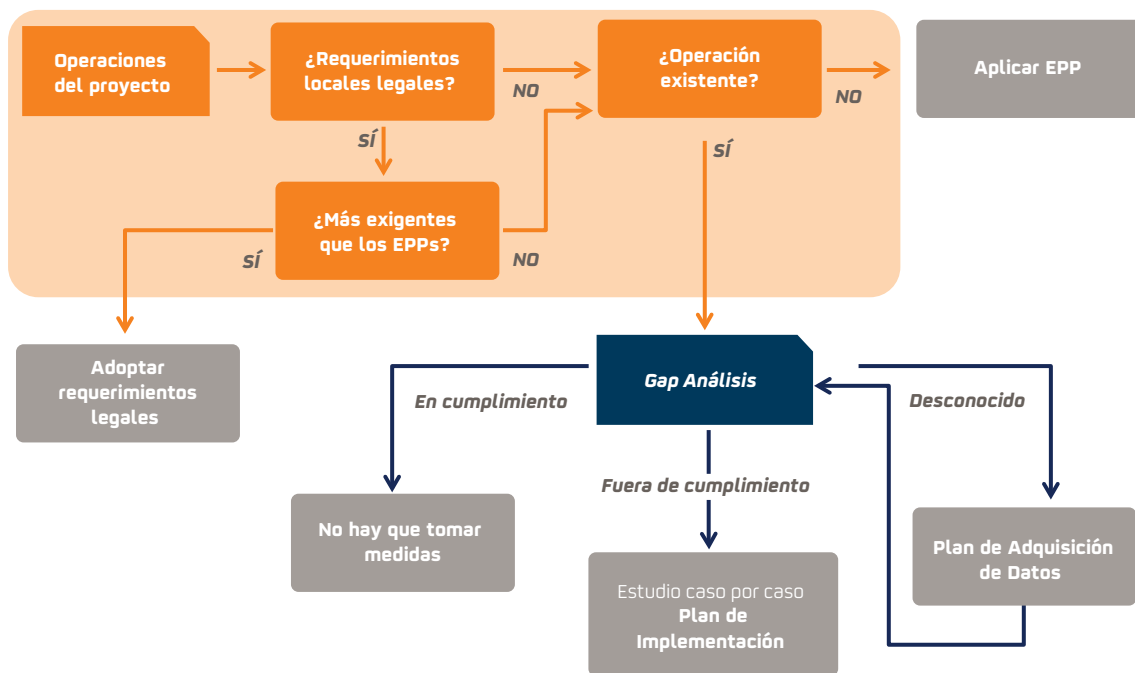
Con el objetivo de asegurar un enfoque consistente a lo largo de toda la compañía, y para prevenir y minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones en todo el mundo, el área de negocio de E&P ha establecido un conjunto de *Environmental Performance Practices* (EPP) que son de aplicación

en todas las actividades y proyectos, tanto a los nuevos como a las operaciones existentes [instalaciones en producción].

Todas las actividades de exploración y producción de Repsol deben cumplir estos requisitos mínimos para asegurar que se llevan a cabo de una manera ambientalmente responsable y aplicando las mejores prácticas ambientales internacionalmente aceptadas, tales como las establecidos por *International Finance Corporation (IFC)*, *Joint Nature Conservation Committee (JNCC)*, *International Association of Geophysical Contractors (IAGC)*, *United States Environmental Protection Agency (USEPA)* y ARPEL.

Los EPP cubren todas las etapas del ciclo de vida de la operación: estudios sísmicos, exploración, desarrollo, producción y abandono. Además, especifica todos los aspectos ambientales clave a tener en cuenta: biodiversidad, ruido, emisiones atmosféricas, aguas residuales y gestión de residuos.

Esquema de implantación de los EPP



Repsol ha realizado un exhaustivo *gap* análisis para examinar el cumplimiento del requisito mínimo de las actividades de exploración y producción en 15 países. Este análisis cubrió todas las actividades llevadas a cabo durante las condiciones normales de operación, tanto en operaciones *onshore* como *offshore*. También incluyó las *joint ventures* en las que Repsol es el principal accionista o el operador, así como, las actividades llevadas a cabo en la compañía en nombre de contratistas y subcontratistas.

La aplicación de estos requisitos mínimos, a pesar de los posibles impactos financieros y operativos, ha demostrado ser una excelente herramienta para la mejora continua en la gestión ambiental y para garantizar la alineación mundial de las mejores prácticas ambientales en nuestras operaciones de E&P.

Promovemos la formación

Como medida de refuerzo a la protección ambiental impulsamos programas de sensibilización y formación. En el año 2013, un total de 2.634 empleados²⁴ recibieron 17.882 horas de formación en medio ambiente, lo cual supuso un índice de extensión del 11%²⁵. Entre las temáticas a las que se dedicó un mayor número de horas destacan: liderazgo SMA, gestión medioambiental, análisis de riesgos e impactos y sistemas de gestión SMA.

Campañas de sensibilización ambiental en Perú

A lo largo de 2013 se han desarrollado en nuestra refinería de La Pampilla (Perú) campañas de sensibilización medioambiental centradas en tres ejes principales: la gestión de residuos, los derrames y el "Pampillero Ambientalmente Responsable".

Las actividades han sido dirigidas a todo el personal de la organización con el objetivo de potenciar una mayor conciencia y reforzar la cultura medio ambiental. Para promover la participación y facilitar la comunicación se emplearon vídeos, folletería informativa, se realizaron concursos, intercambio de ideas y talleres.

Además de lograr una gran participación de todos los trabajadores, se han reforzado sus conocimientos ambientales y normativos que afectan al trabajo diario y se han identificado fortalezas y debilidades relacionadas con las tres temáticas tratadas.

Adaptación a nuevos requisitos regulatorios

Nuestros objetivos y planes contemplan las actuaciones necesarias para la mejora continua de la gestión, las inversiones y gastos asociados y las acciones requeridas para adaptarnos a los nuevos requisitos regulatorios.

Mejoras en la calidad ambiental de combustibles

Durante 2013 hemos participado activamente en la definición de los requisitos climáticos para el biodiesel, transposición de la normativa europea EN14214. Desde su aprobación y entrada en vigor en junio 2013, Repsol asegura que sus proveedores cumplen con las exigencias requeridas, a la vez que se garantiza que la calidad del producto final es satisfactoria.

En 2013 la compañía ha incorporado en sus gasóleos, Aceite Vegetal Hidrotratado (HVO) producido en sus refinerías vía coprocesado. Mediante estas operaciones se aporta producto de origen BIO a los combustibles para cumplimiento de la Directiva Europea de Energías Renovables a través del Real Decreto RD1597/2011. Los biocombustibles que Repsol introduce en su producto cumplen con los requisitos de sostenibilidad que son exigidos en cada uno de los mercados [español e internacional].

²⁴ Número de personas con asistencia a cursos.

²⁵ Porcentaje de personas que han realizado actividades de formación en función de la plantilla máxima.

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

Mejoras en la calidad ambiental de combustibles en La Pampilla (Perú)

Continuamos con la ejecución del Proyecto “Adecuación a Nuevas Especificaciones de Combustibles”, a través del cual, la refinería La Pampilla producirá diésel y gasolinas de 0,005% masa.

Repsol está comprometido con el respeto al medioambiente y la calidad de sus productos. Las actuales especificaciones técnicas peruanas, NTP 321.004 (1981) y NTP 321.090 (1984), aprobadas por INDECOPI²⁶ y vigentes por la Dirección General de Hidrocarburos, regulan las propiedades de volatilidad de las gasolinas. Respecto al gasohol, en el año 2009 mediante la R.M. N° 515-2009 MEM/DM, se han establecido las mismas especificaciones para este compuesto que para las gasolinas y se ha determinado la presión de vapor del gasohol en 11 psi²⁷.

Además, de acuerdo con la norma, en todas las gasolinas se controla que el contenido máximo de azufre sea de 0,2% y cabe destacar, que la gasolina de alto octano (98 RON) cuenta con una valor notablemente menor, del 0,005%. En relación al contenido en plomo no debe superar una concentración de 0,013 g/l²⁸. Los contenidos de benceno, aromáticos y olefinas no están determinados.

En el caso del gasóleo, existe una regulación legal para la comercialización del diésel de 50 ppm de contenido de azufre en Lima, Callao y otros lugares al sur del país. Dado que en Perú no existen instalaciones para llevar a cabo la desulfuración, todo el volumen de diésel es importado. El diésel 2 de 0,5% de azufre que se produce en la refinería cumple la especificación para la comercialización en el resto del país.

Esta regulación requiere de importantes mejoras en las instalaciones y la inversión a realizar es la mayor en la historia de La Pampilla. En el año 2016 las instalaciones serán capaces de desulfurar el diésel producido en la refinería y en el 2017 contará con el bloque de gasolinas.

En cuanto a las principales acciones llevadas a cabo durante 2013 en el seno de este proyecto destacan:

- Terminación mecánica de los cuatro nuevos tanques de crudo. Consecuentemente, se demolerán los cinco tanques existentes y se dispondrá del espacio para la construcción de las nuevas plantas y para el levantamiento de los muros de contención de los bloques de destilados medios y gasolinas.
- Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental (semi-detallado) para la construcción de las nuevas unidades.
- Adjudicación del contrato EPC (*Engineering, Procurement and Construction*) del bloque de Destilados Medios, que incluye las unidades de hidrodesulfurización de diésel, la unidad de regeneración de aminas y la unidad de recuperación de azufre.

²⁶ INDECOPI: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual de Perú.

²⁷ Dato que regula indirectamente la presión de vapor de las gasolinas a 10 psi. Debido a que el gasohol es un producto que se obtiene en las plantas por la incorporación de 7.8% de alcohol al carburante.

²⁸ A inicios del año 2005 se retiró el uso de compuestos antidetonantes mejoradores de octano (TEL) en todo Perú, por lo tanto nuestros productos no tienen aditivos a base de plomo y cumplen el valor máximo especificado (de 0,013 g/l).

- También se han iniciado los trabajos asociados a la ingeniería de detalle con la correspondiente adjudicación y se ha comenzado a gestionar la compra de los equipos críticos.
- Por último, se ha firmado el contrato para el suministro de hidrógeno, que implica la construcción y operación de una planta en el interior de la refinería y el inicio de los proyectos de ingeniería de detalle correspondientes.

Mejores Técnicas Disponibles en el sector Refino

Durante 2013 Repsol ha participado activamente a nivel europeo en el Grupo de Trabajo Técnico de los documentos BREF (*Best Available Techniques Reference Document*) del sector del refino y en el de compuestos químicos orgánicos, aportando información para la determinación de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD) en el sector en materia de reducción de emisiones. Del trabajo realizado por estos Grupos Técnicos se derivará la nueva normativa de emisiones industriales. La publicación de esta nueva normativa se espera se produzca en 2015 y se dispondrá de un plazo máximo de 4 años para adaptar las refinerías.

Desarrollo de nuevas tecnologías para mitigar los impactos ambientales de nuestros productos y servicios²⁹

Repsol se plantea el reto de proporcionar la energía necesaria para el bienestar junto con el desafío de facilitarla de la forma más limpia y respetuosa con el medio ambiente. Para ello fomentamos la innovación, el desarrollo y la investigación.

En el Centro de Tecnología Repsol desarrollamos un gran número de proyectos con el objetivo de mejorar continuamente nuestros procesos y generar productos que nos permitan utilizar la energía de forma inteligente, reduciendo su consumo y minimizando nuestro impacto en el medio ambiente.

Petroquímica

Nuestras actividades están orientadas a la mejora y optimización de los procesos, focalizándonos tanto en la reducción de consumos energéticos y de materias primas, como en la introducción de sistemas catalíticos alternativos más eficientes.

Entre las actividades relativas a la producción de poliolefinas cabe destacar el inicio de la fabricación a escala industrial de productos utilizando dos nuevos catalizadores. Uno de ellos, empleado en la producción de polietileno de alta densidad orientado principalmente a aplicaciones de tubería, permite reducir la cantidad de subproductos generados. El otro, desarrollado para la producción de polipropileno para aplicaciones de tubería y termoconformado, además de disminuir los niveles de catalizador en el producto final, posibilita el empleo de sustancias más respetuosas con el medio ambiente en su fabricación.

En relación con el Negocio de Productos Intermedios, hemos trabajado en el desarrollo de sistemas catalíticos para el proceso de producción de óxido de propileno y estireno alternativos a los actuales, reduciendo de forma sustancial el consumo específico de materias primas que en la actualidad proceden de fuentes no renovables.

²⁹ Para conocer iniciativas relacionadas con emisiones de gases de efecto invernadero, consumos energéticos y biocombustibles consultar el apartado Nuestros resultados en energía y carbono de la sección Impulsar una estrategia baja en carbono.

Combustibles

Durante el año 2013 se ha trabajado en la optimización del gasóleo de calefacción con el fin de obtener el producto más adecuado para las tecnologías más avanzadas de calderas. Hemos analizado e identificado las propiedades y características más relevantes para obtener un gasóleo de calefacción más respetuoso con el medio ambiente. Este gasóleo combinado con las tecnologías más eficientes permite reducir las emisiones de NO_x un promedio del 30% y reduce prácticamente la totalidad de las emisiones de partículas, CO y SO₂.

Por otra parte, los conocimientos sobre fuelóleo y la capacidad de análisis del Centro de Tecnología Repsol han contribuido a la operación de recompra de fuelóleo de la Central Térmica de Aceca [actualmente en proceso de desmantelamiento] y su venta directa a clientes que lo consumen en motores de cogeneración. De esta forma se han podido reutilizar aproximadamente 18.000 t de fuelóleo evitando su gestión como residuo.

Lubricantes y especialidades

En Repsol apostamos por el desarrollo de lubricantes de origen renovable, biodegradables y no tóxicos, como vía de reducción de la huella medioambiental.

Estamos trabajando en la adaptación y mejora de propiedades de aceites vegetales para su empleo en aplicaciones industriales, buscando aquellas en donde su empleo tengan mayor valor añadido. Tal es el caso del RP Bio Electra, aceite dieléctrico para transformador que, además de su bajo impacto medioambiental, presenta una gran mejora en seguridad, al tener un punto de inflamación muy superior a los minerales convencionalmente empleados para esta aplicación.

Por otra parte, desde el Centro de Tecnología Repsol se está trabajando en el desarrollo y mejora de aceites extensores “no carcinogénicos” y amigables con el medioambiente. Estos aceites se utilizan en la formulación de cauchos, fundamentalmente en la industria del neumático, sector muy sensible a la clasificación toxicológica de sus componentes y al contenido en compuestos poliaromáticos.

Asfaltos

Repsol forma parte del proyecto Europeo Life Equinox, encuadrado dentro de la convocatoria LIFE+ de medioambiente urbano. El objetivo de este proyecto es demostrar la eficacia de un tratamiento superficial de pavimentos asfálticos que reduce la concentración de óxidos de nitrógeno (NO_x) en ambientes urbanos mediante fotocatalisis, mejorando de esta forma, la calidad del aire de las ciudades. Durante la ejecución del proyecto se realizará una demostración del funcionamiento del tratamiento en un área localizada de la ciudad de Madrid.

Además seguimos trabajando en el reciclado eco-eficiente de pavimentos urbanos. Con ello se consigue disminuir la extracción de nuevos áridos en las canteras y dar además un uso a estos materiales “envejecidos”, que de no emplearse, se acumularían en vertederos.

En Repsol, hemos diseñado emulsiones asfálticas especiales para su empleo en el reciclado total de firmes de áreas urbanas, utilizando además, menos temperatura que en la tecnología convencional de reciclado de firmes. De esta forma se consigue una pavimentación más sostenible de calles y áreas urbanas.



Impulsar una estrategia baja en carbono

Repsol es una empresa líder en sostenibilidad en su sector. Para lograr la excelencia operativa se debe trabajar en una gestión óptima de la energía y el carbono.

Nuestra estrategia promueve aquellas iniciativas que a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos reducen la intensidad energética y, por tanto, de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera.

Excelencia operativa

La compañía contempla actuaciones para impulsar una estrategia baja en carbono en todas sus actividades y en todos los países en los que está presente, desde la extracción y transformación del petróleo hasta la comercialización de los productos.

Estamos afrontando este reto con un nuevo enfoque estratégico, pasando de las instalaciones individuales como unidad de gestión, a un doble ámbito de compañía, global y de producto, que incorpora toda nuestra cadena de valor. Además, consideramos que el camino para reducir nuestra intensidad en carbono pasa por la excelencia operativa en términos energéticos. Para alcanzarla es necesario conocer con detalle el punto de partida, nuestra línea base de emisiones y su evolución, para lo que es fundamental la medida y el seguimiento de nuestros inventarios de carbono y nuestros mapas energéticos. Con esta referencia, trabajamos para identificar acciones de reducción de nuestros consumos energéticos y nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, definiendo planes y objetivos de corto y largo plazo, en todas nuestras áreas de negocio.

El trabajo para reducir nuestra intensidad en carbono se complementa con las líneas de actuación en tecnologías bajas en carbono de las áreas de Tecnología y Negocios Emergentes de la compañía.

Adicionalmente, en el marco de nuestra estrategia de carbono seguimos la evolución de los mercados de carbono. En 2013 ha comenzado la fase III del régimen de Comercio de Derechos de Emisión de CO₂ de la UE (EU ETS). Para cumplir con los objetivos europeos, y a la vez minimizar el impacto económico de la cobertura de las emisiones de nuestras instalaciones industriales contamos con los resultados pasados y futuros de nuestros planes de eficiencia energética, los créditos internacionales generados por nuestra participación en proyectos internacionales MDL (Mecanismos de Desarrollo Limpio), y los derechos acumulados en la Fase II, válidos para el cumplimiento en esta nueva fase.

Información adicional en el Carbon Disclosure Project¹

Repsol se encuentra de nuevo en 2013 entre los líderes del sector del petróleo y gas por su gestión del carbono, según el selectivo índice Climate Disclosure Leadership Index (CDLI), formado por las 50 mejores compañías a nivel internacional en materia de comunicación y transparencia ante el cambio climático.

¹ La información disponible en la respuesta al cuestionario CDP 2013 corresponde a los datos del ejercicio 2012 y anteriores.

Todas las contestaciones al cuestionario que anualmente plantea el Climate Disclosure Project (CDP) pueden ser consultadas en: <https://www.cdproject.net>. En dicho cuestionario, se puede consultar mayor detalle acerca de la estrategia de carbono de la compañía en los siguientes aspectos:

- Avance de objetivos de reducción de emisiones.
- Iniciativas de reducción de emisiones tanto en fase de estudio, como ya activas.
- Métodos utilizados para fomentar las inversiones en actividades de reducción de emisiones.
- Riesgos y oportunidades en materia de cambio climático.
- Emisiones de “scope 1, 2 y 3”.
- Verificaciones externas realizadas de las emisiones de “scope 1, 2 y 3”.

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

Huella de carbono

Repsol es consciente de la importancia que tiene asegurar la calidad y transparencia de los datos relativos a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para lograr una correcta gestión de la energía y el carbono.

Repsol tiene actualmente un 93% del inventario de emisiones directas de gases de efecto invernadero certificado bajo la norma internacional ISO 14064.

Inventarios de emisiones de GEI de nuestras actividades y operaciones:

Nuestro objetivo en este ámbito es lograr la excelencia de los inventarios de GEI de la compañía principalmente sobre dos aspectos: ampliar su alcance de manera continua y mejorar su calidad y transparencia.

Fruto del trabajo desarrollado, más del 93% de las emisiones directas de GEI de las instalaciones de Repsol ha sido verificado bajo esta norma.

Repsol ha ampliado el alcance de la verificación de sus inventarios de emisiones de GEI según la norma internacional ISO 14064 y a través de una compañía acreditada. Durante 2013, se han verificado nuevas instalaciones en las actividades de Upstream, en concreto, la Plataforma de Casablanca en Tarragona y las Plataformas de Teak, Poui y Samaan en Trinidad y Tobago siendo estas las primeras instalaciones offshore certificadas en la compañía bajo este estándar.

Adicionalmente, se ha realizado por primera vez la verificación de la sede corporativa Campus que además ostenta la máxima certificación LEED® para edificios de nueva construcción en la categoría platino otorgada por el prestigioso organismo *U.S Green Building Council* (USGBC).

Una buena parte de las emisiones asociadas a nuestras operaciones proceden de las actividades de nuestra cadena de suministro y del uso de nuestros productos por nuestros clientes. Por ello, se están realizando diversas acciones para incorporar estas emisiones indirectas, conocidas como emisiones Scope 3 al inventario de emisiones GEI de la compañía.

Huella de carbono de nuestros productos

Con el objetivo de mejorar nuestro conocimiento de las emisiones GEI de nuestros productos, estamos desarrollando diversas iniciativas para cuantificar y verificar su huella de carbono. Con la huella de carbono de producto, se calculan las emisiones de GEI de cada una de las etapas del ciclo de vida y asociadas a las actividades de nuestros proveedores y clientes. Esta información permite avanzar en la gestión de la energía y el carbono a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Verificación de la huella de carbono del GLP agroindustrial de Perú

La Dirección de Gas Licuado del Petróleo (GLP) Perú ha llevado a cabo el proyecto de cálculo de la Huella de Carbono de GLP Agroindustrial y su posterior certificación bajo la especificación técnica ISO 14067.

El pasado mes de octubre conseguimos la primera verificación positiva de la huella de carbono de un producto de la compañía, bajo la especificación técnica ISO 14067 de Cálculo de Huella de Carbono de Producto.

Este proyecto se engloba dentro del plan de cálculo de Huella de Carbono de los productos que se obtienen en Repsol. El objetivo es conocer y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero en todo el ciclo de vida de nuestros productos.

La verificación de la huella de carbono del GLP Agroindustrial en Perú bajo el estándar internacional ISO 14067 supone un hito para la compañía por ser uno de los primeros productos en Latinoamérica en conseguirlo. Asimismo, refuerza el compromiso con la transparencia y la sostenibilidad de Repsol.

Compensación de Emisiones

Repsol ha seguido apostando por la compensación de la huella de carbono de algunas de sus actividades y eventos.

A lo largo del año 2013, hemos puesto en marcha diversas iniciativas para neutralizar los efectos negativos sobre el clima asociados a determinadas actividades con proyectos de reducción de emisiones. Entre otras, se han compensado las emisiones asociadas a la celebración de la Junta General de Accionistas en mayo de 2013 y las derivadas de la participación del equipo Repsol en el Mundial de Motociclismo durante la temporada 2013.

En el caso de la Junta General de Accionistas, las 225 toneladas de CO₂ equivalente fueron compensadas contratando el mismo número de créditos voluntarios del proyecto eólico "La Venta II" (México).

Por su parte, la participación del equipo Repsol en los test oficiales de pretemporada y los 18 Grandes Premios del Mundial de Motociclismo, derivaron en 3.745 toneladas de CO₂ equivalente que han sido compensadas con las reducciones de emisiones del proyecto Kintambar, desarrollado en Brasil y gracias al cual se evita el uso de madera procedente de la tala de árboles de la Amazonía en los procesos productivos de pequeñas fábricas de la región, al ser sustituida por biomasa de origen renovable procedentes de agroindustrias locales.

Repsol ha verificado externamente con una entidad independiente todos los datos teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la norma internacional PAS 2050:2011 [Especificación para la evaluación de las emisiones de gases de efecto invernadero del ciclo de vida de bienes y servicios].

Gestión de la energía y el carbono

Repsol apuesta por lograr la excelencia en el desempeño de la energía y el carbono en todas sus instalaciones. Para ello disponemos de sistemas de gestión de la energía, y se establecen planes de eficiencia energética y objetivos anuales y a largo plazo de reducción de emisiones.

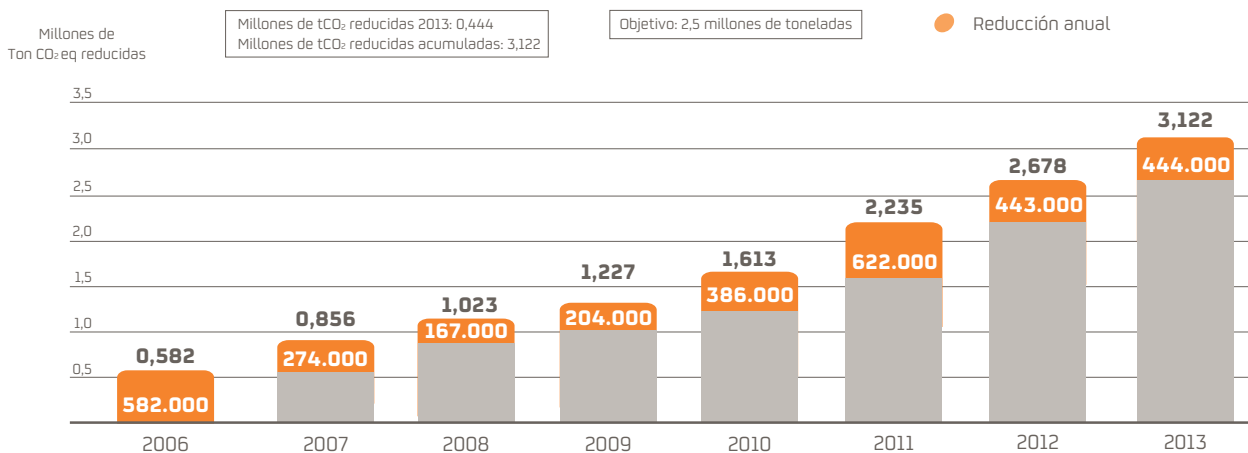
Nuestro objetivo es reducir 1,9 millones de toneladas de CO₂ en el periodo 2014-2020 con respecto a nuestra línea base 2010.

Objetivo de reducción y planes de eficiencia energética

La compañía, para dar continuidad a los planes de medio-largo plazo en eficiencia energética ha establecido como objetivo la reducción de 1,9 millones de toneladas de CO₂ en 2020 respecto a la línea base de 2010. Durante 2013 ha desarrollado un nuevo plan de compañía para el periodo 2014-2020 donde se integran los planes de negocio actualmente en vigor.

Por otro lado, en 2013 finalizó la trayectoria de nuestro objetivo de reducción 2006-2013 de 2,5 millones de toneladas de CO₂. Como se muestra en el gráfico adjunto, el plan de compañía ha superado ampliamente el objetivo alcanzado en 2012 como consecuencia de las reducciones acumuladas durante esos años, llegando a una reducción anual de tres millones de toneladas CO₂ al final del periodo.

Evolución del objetivo estratégico de reducción de emisiones GEI



Más información sobre el objetivo de reducción de emisiones en [este enlace](#)

Proyecto de reducción de emisiones: Green Completion

Margarita-Huacaya es un campo de gas operado por Repsol, situado en el departamento de Tarija al sur de Bolivia. Todo el gas extraído se conduce a las instalaciones de la Planta Margarita, donde es tratado y acondicionado para su posterior venta.

Antes de que un pozo entre en producción tiene que someterse a una fase de limpieza y a una fase de pruebas de pozo (well testing). El objetivo principal de la fase de limpieza es la extracción de los lodos de perforación y de los materiales que provienen de la perforación del pozo para evitar la erosión en las líneas e instalaciones. La fase de well testing sirve para cuantificar el potencial del pozo mediante la realización de pruebas de presión y flujo. Durante la realización de estas pruebas en condiciones normales se quema una gran cantidad de gas, implicando una emisión elevada de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

Durante el año 2013 la Unidad de Negocio de Bolivia ha implementado un proyecto de Green Completion en los pozos Margarita 5 y Margarita 6, dos pozos nuevos que han entrado en producción a lo largo del año.

El proyecto de Green Completion ha consistido en la recuperación del gas de la fase de well testing que en condiciones normales de operación es quemado. Para ello hemos tenido que realizar cambios en la ejecución de las pruebas instalando líneas de conducción de gas desde los pozos hasta los colectores, incluyendo medidores adicionales que nos permiten realizar mediciones fiables. De este modo hemos podido dirigir el gas recuperado a planta de forma segura para poder ser tratado, ajustando al mismo tiempo la producción del resto de los pozos para cumplir con la asignación diaria de producción establecida por el Estado Boliviano.

Hemos ejecutado el proyecto en el pozo MGT-5 (septiembre) y posteriormente en el pozo MGT-6 (diciembre) y hemos conseguido recuperar en torno a 300 millones de pies cúbicos, lo que equivale a reducir la emisión de 20.588 toneladas de CO₂. Esta cantidad representa el 35% del total de las emisiones que tuvo la Planta de procesamiento de Margarita, durante el año 2012.

Se ha contratado a la empresa Lloyds Register Quality Assurance (LRQA) para verificar de forma externa el resultado en base a los criterios de la norma de referencia ISO14064-Parte 1.

Más información sobre el proyecto de Margarita en [este enlace](#)

En 2013 se han verificado casi 100 acciones de inversión y de mejora operativa distribuidas en todas las operaciones de la compañía. Estas acciones han consistido principalmente en mejoras en la eficiencia energética a través de diferentes proyectos y han supuesto una reducción de 5 millones de GJ:

Acciones verificadas llevadas a cabo en el año 2013

Unidad de negocio	Instalación	Nº de acciones	Tipo de acciones	Emisiones reducidas [t CO ₂ eq]
Refino España	Refinería de La Coruña [España]	16	Modificaciones en hornos; y mejoras operativas	11.193
Refino España	Refinería de Cartagena [España]	15	Instalación DMC en Unidades; estudios de integración energética; aislamiento en tanques calientes; y optimización del ratio vapor / carga	76.085
Refino España	Refinería de Puertollano [España]	18	Modificaciones en hornos; estudios de integración energética; cargas calientes; cambio de combustible y optimización consumos de vapor	56.556
Refino España	Refinería de Tarragona [España]	15	Recuperación de calor en trenes de intercambio; cargas calientes; optimización de parámetros operativos; y cambio de combustible	110.492
Refino España	Refinería de Petronor [España]	20	Integración energética; compresores en gases de antorcha; y mejoras operativas	45.642
Química EUR	Complejo Puertollano [España]	2	Nuevos TLX en cracker; y cambio de combustible	36.634
Química EUR	Complejo Tarragona [España]	4	Cambio de combustible; y mejoras operativas	40.208 ²
Química EUR	Complejo Sines [Portugal]	1	Modificaciones en convectiva de hornos	12.341
Refino Perú	Refinería de La Pampilla [Perú]	3	Reducción de consumos de vapor; y cambio de combustible	27.186
DG E&P Ecuador	Activo Bloque 16 [Ecuador]	1	Recuperación de gases de antorcha	7.550
DG E&P Bolivia	Activo Margarita [Bolivia]	2	Recuperación de gases en pruebas de pozo	20.558

Instalación de tecnología de control avanzado multivariable (DMC) en las nuevas unidades de la refinería de Cartagena

A finales de 2011 se puso en marcha uno de los grandes proyectos de Refino en España, la ampliación de la refinería de Cartagena. Durante 2013, con el objetivo de maximizar la eficiencia de las operaciones de estas nuevas unidades, se ha acometido un importante proyecto de diseño e instalación de nuevos controladores multivariables (DMC) en las plantas de Coquización, Hydrocracker y la planta de producción de Hidrógeno 1.

En esta primera parte del proyecto, se ha formado un equipo integrado tanto por personal interno de Repsol (departamentos de Optimización y Control) como por un consultor técnico externo

² De la reducción total de Química Tarragona existen 10.522 t estimadas correspondientes a la Química Derivada.

especializado, con amplio reconocimiento a nivel internacional en la implantación de controladores DMC. Además, la colaboración de los departamentos de procesos, operación y laboratorio de análisis en el proyecto contribuye de forma significativa a los buenos resultados obtenidos.

Los DMCs han permitido mejorar en diversos aspectos, entre los que destacan en este capítulo los de eficiencia energética, reduciendo los consumos de vapor y combustibles en hornos y la reducción de emisiones de CO₂.

Como resultado, se ha mejorado notablemente la estabilidad de las unidades, optimizando su operación con unos ahorros energéticos que ascienden a 9.622 toneladas al año de gas natural con una reducción asociada de 26.172 toneladas al año de CO₂.

Recuperación de calor de gases de cola de las plantas de azufre

En la unidad de recuperación de azufre de la refinería de Tarragona se contaba con un incinerador (673-F4) instalado durante la puesta en marcha en 1975. El mantenimiento sólo podía efectuarse entre paradas generales y cualquier problema que afectara a este equipo podía suponer una alteración en la actividad de la refinería. Además, por el antiguo diseño del incinerador, no se disponía de recuperación del calor de los humos y éstos se enviaban a la chimenea a una temperatura de 750°C.

El objetivo del proyecto, por tanto, se ha centrado en:

- Recuperar el calor residual de los humos generados al quemar el gas de cola de las plantas de azufre, generando vapor de alta presión.
- Mejorar la fiabilidad de operación de las unidades de combustibles por disponer de un incinerador de reserva.

Este proyecto ha supuesto la instalación de un nuevo equipo de tratamiento de gases, con una caldera de producción de vapor de alta presión que maximiza la recuperación del calor residual de los humos, antes de ser enviado a la chimenea.

La puesta en marcha de este nuevo equipo, ha permitido incrementar la producción de vapor de alta, lo que supone un impacto muy significativo en la reducción del consumo de la unidad (ahorros de 5,48 kt FOE/a) y de las emisiones de CO₂ asociadas (12.118 toneladas al año).

Este ejemplo ilustra cómo la recuperación del calor residual de los humos puede suponer un importante ahorro de energía con alta rentabilidad en las inversiones asociadas.

Sistema de Gestión de la Energía

Uno de los principales objetivos en materia energética es la implantación de un sistema de gestión de la energía (SGEn). Este tipo de sistemas, basados en la mejora continua, favorecen una gestión global y sistemática, fomentando el ahorro de costes y afirmando el compromiso de la compañía con el suministro sostenible de energía.

El sistema de gestión de la energía de Repsol está implantado de acuerdo a los requisitos de la norma internacional ISO 50001. Esta norma permite el establecimiento de procesos y sistemas que mejoran el

desempeño energético de las organizaciones facilitando la identificación de oportunidades de mejora con la consiguiente reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y de los costes de energía.

Repsol continúa trabajando en la implantación progresiva de estos sistemas en las distintas unidades de negocio de la compañía. Durante 2013, se han certificado las refinerías de Cartagena, Tarragona, y La Pampilla (Perú), y el área química del Complejo Industrial de Puertollano. Además, en enero de 2014 se ha realizado con éxito la certificación del activo de Upstream en Ecuador Bloque 16.

Los SGEN se apoyan en la realización de estudios y auditorías energéticas. Durante 2013, se han realizado varias auditorías internas en centros industriales de refino y química, además de dos auditorías intercentros en los centros industriales de Puertollano y Cartagena, dos auditorías intercentros en los complejos petroquímicos de Tarragona y Sines y siete auditorías en distintas unidades de GLP a nivel mundial. En el caso de Estaciones de Servicio en España se han llevado a cabo unas 550 auditorías.

Certificación del Sistema de Gestión Energética (SGEn) bajo el estándar ISO 50001 del Bloque 16 en Ecuador

Repsol Ecuador está comprometida con el ahorro energético desde sus inicios y adicionalmente desde el cuarto trimestre de 2012 se han venido desarrollando los trabajos necesarios para adaptar el Sistema de Gestión de la Energía a los requisitos de la norma ISO 50001.

Cabe destacar que se ha adoptado la Política de Eficiencia Energética de Repsol y la elaboración de una planificación con objetivos y metas específicas que van a permitir la mejora del desempeño energético de la organización. En este proceso han participado numerosos departamentos de la Unidad de Negocio de Ecuador, ha participado la Oficina Central de Madrid liderando la auditoría interna previa del Sistema y se ha contado en todo momento con el respaldo de la Dirección.

Lloyd's Register Quality Assurance ha sido la empresa que ha certificado el SGEN, una vez completada la revisión documental y la verificación en las instalaciones de la aplicación de todos los requisitos de la norma.

Ecuador bloque 16 es la primera instalación de Upstream de Repsol que se ha certificado bajo este estándar y también la primera instalación industrial de Ecuador. De esta manera la compañía ha demostrado una vez más su compromiso con la sostenibilidad y su esfuerzo en ser pionero en el establecimiento de una forma de operación respetuosa con el medio ambiente.

Iniciativas en energías no fósiles

Repsol Nuevas Energías tiene como objetivo buscar oportunidades de negocio sostenibles relacionadas con la biotecnología, la generación renovable y la movilidad eléctrica.

En la segunda convocatoria de los proyectos Clima lanzada en 2013, dos proyectos presentados por Repsol han logrado situarse entre las 49 iniciativas aprobadas por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Biocombustibles

AlgaEnergy, filial al 20% de Repsol Nuevas Energías ha continuado en 2013 con los proyectos de desarrollo e investigación con microalgas para la obtención de biocombustibles de segunda generación. Neol Biosolutions (joint venture al 50% entre Repsol Nuevas Energías S.A. y la División Bioindustrial de Neuron Bio) ha mantenido durante 2013 su actividad de desarrollo y comercialización de tecnología propia para la producción industrial de aceites crudos precursores de biocombustibles avanzados y bioplásticos a partir de residuos industriales.

Además este año Neol Biosolutions ha conseguido con éxito pasar de la producción experimental en laboratorio al escalado en una planta piloto de la plataforma tecnológica que utiliza glicerina como materia prima para su conversión a aceites microbianos (Microbiooil 1®).

Repsol Nuevas Energías y su filial Kuosol ha finalizado en 2013 el análisis del aprovechamiento integral de la biomasa de plantaciones agrícolas de cultivos energéticos, concluyendo que, al menos en estos momentos, no es viable económicamente el proyecto analizado a partir de la jatropha.

Electrificación del transporte

Repsol Nuevas Energías ha mantenido su compromiso de promover la movilidad eléctrica a través de IBIL instalando 85 nuevos puntos de recarga en 2013 y reestructurado sus cinco delegaciones en España para adaptarse mejor a la apuesta de desarrollo de la movilidad eléctrica.

IBIL ha continuado con el plan de despliegue de infraestructura de carga rápida para vehículos eléctricos en todo el territorio español de tal forma que, a cierre de 2013, 16 estaciones de servicio de Repsol ya cuentan con puntos de carga rápida de la red de IBIL.

Proyectos Clima 2013

En la segunda convocatoria de los proyectos Clima lanzada en 2013, dos proyectos presentados por Repsol han logrado situarse entre las 49 iniciativas aprobadas por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Uno de ellos es la segunda fase del "Programa de Actividades sobre movilidad con coche eléctrico" mediante la cual se pretenden instalar 285 nuevos terminales de recarga. La segunda iniciativa es el "Programa de actividades de fomento del cambio modal de transporte por carretera a transporte ferroviario en Repsol", cuyo objetivo es agrupar aquellas acciones desarrolladas en la logística de nuestros productos que tengan como objetivo el cambio desde transporte por carretera a transporte ferroviario.

Este año, la Dirección de Logística y Servicios al Cliente de Química ha presentado un cambio modal en el transporte de benceno de carretera a ferrocarril desde el Complejo Industrial de Puertollano hasta el terminal situado en el Puerto de Tarragona.

Nuestra compañía actúa como gestora y coordinadora de ambas iniciativas, organizando el sistema de seguimiento y monitorización de los datos necesarios para realizar los cálculos de reducciones de emisiones de GEI. Por su parte, el Ministerio comprará las reducciones de emisiones de gases de efecto invernadero generadas en los próximos años.

Generación eléctrica renovable³

Repsol Nuevas Energías UK avanza en el desarrollo de sus tres grandes proyectos de energía eólica offshore en el Reino Unido: Inch Cape, Moray Firth y Beatrice.

Proyectos de generación eléctrica renovable de Repsol

Proyecto	Participación	Descripción	Estado 2013
Inch Cape a través de la sociedad Inch Cape Offshore Limited (ICOL)	Repsol Nuevas Energías UK (51%) y EDP Renewables (49%)	Potencia total instalada de hasta 1.050 MW. Tendrá un máximo de 213 turbinas, en un área total de 150 km ² . Se ha alcanzado un acuerdo de conexión a la red de transmisión británica a través de la central de Cockszie (East Lothian) de hasta 1.050 MW.	A 31-12-2013, está pendiente la obtención de la aprobación del proyecto por parte de Marine Scotland (Consenting), e inicio de la fase de ingeniería conceptual. Se ha avanzado en el proceso de evaluación del recurso eólico y se ha comenzado el plan de contratación de suministros y equipos.
Moray Offshore Renewables Ltd (MORL)	Repsol Nuevas Energías UK Ltd (33%), y EDPR (67%)	Potencia instalada de hasta 1.500 MW, generada por entre 189 y 339 turbinas, en función de la capacidad de las turbinas que se instalen y del número de fases en que se acometa la construcción total. El área total se estima será de 295 km ² . Se ha alcanzado un acuerdo con National Grid para asegurar la conexión a red del proyecto en New Deer.	A 31-12-2013, está pendiente la obtención de la de aprobación del proyecto por parte de Marine Scotland (Consenting).
Beatrice Offshore Windfarm Limited (BOWL)	Repsol Nuevas Energías posee el 25% de la sociedad junto con SSE Renewables (75%)	Potencia total instalada de hasta 920 MW, generada por entre 142 y 277 turbinas, que se instalarán en un área de 132 km ² . El proyecto ha firmado con National Grid un acuerdo de conexión a la red en la central de Blackhillock de hasta 1.000 MW.	A 31-12-2013, está pendiente la obtención de la de aprobación del proyecto por parte de Marine Scotland (Consenting).

³ Por criterio de participación accionarial, en la actualidad Repsol posee 919 MW de capacidad de generación eléctrica renovable correspondientes a tecnologías eólica, minihidráulica y de cogeneración a través de nuestra participación en Gas Natural Fenosa, siendo la energía eléctrica producida de 2.198 GWh en 2013

Por otro lado durante el año 2013, la actividad de promoción, desarrollo y operación de parques eólicos y fotovoltaicos de Orisol, se ha reducido significativamente como consecuencia de las modificaciones regulatorias producidas principalmente en Europa.

Adicionalmente, Repsol Nuevas Energías a través de Repsol New Energy Ventures ha suscrito la ampliación de capital emitida por Tocado Internacional, por la que incrementó su capital en un 20%. Durante el año 2013, Tocado ha realizado satisfactoriamente el escalado completo de su turbina T-100 a la T-200 y ha firmado un acuerdo para la puesta en marcha de 3MW en Canadá en 2015.

Por otro lado, en marzo de 2013, Repsol adquirió el 33,6% del capital de Principal Power Inc, (PPI) mediante la entrega de las acciones de WindPlus. PPI es la sociedad propietaria de la tecnología implementada por WindPlus en su prototipo de generación eólica offshore flotante. A día de hoy, la turbina de 2,0 MW de Vestas lleva generados más de 8 GWh de energía eléctrica.

Windplus sigue avanzando en el NER 300 con el fin de diseñar, instalar y operar cinco plataformas flotantes con cinco aerogeneradores, sumando una potencia total de 27 MW.

Acuerdos con instituciones españolas

Repsol Nuevas Energías e Invierte Economía Sostenible siguen trabajando en el compromiso de inversión conjunta de 21 millones de euros en iniciativas sostenibles firmado en el año 2012. A su vez, Repsol New Energy Ventures, S.A ha llevado a cabo a finales de 2013 una operación de venture capital mediante la que ha invertido junto con el CDTI un millón de euros en la compañía Graphenea adquiriendo un 5,19% de la misma.

Graphenea es una empresa española que ha desarrollado una innovadora tecnología para la producción de grafeno de alta calidad que ya está comercializando 40 países.

Más información sobre Graphenea en [este enlace](#)

Graphenea

Graphenea es una empresa española fundada en el año 2010 con sede en San Sebastián que surge con el ánimo de explotar el potencial del grafeno como material de futuro y con el objetivo concreto de lograr un proceso de producción de grafeno a escala industrial.

El grafeno es un material desarrollado a escala nanométrica, y cuyas principales propiedades son elevada conductividad eléctrica, gran resistencia mecánica y alta transparencia óptica, lo que le hace tener múltiples aplicaciones potencialmente industrializables.

En el sector energético, el desarrollo del grafeno podría suponer cambios importantes. Por ejemplo, la energía solar podría verse muy beneficiada. Las placas solares recubiertas de este material serían mucho más eficientes pues el grafeno absorbe mejor la luz y multiplica la cantidad de electricidad que se obtiene de ella.

Repasando sus aplicaciones, encontraríamos avances en industrias como la del automóvil (coches más ligeros y resistentes, y vehículos eléctricos con unas baterías mucho más duraderas); el blindaje (chalecos, cascos y otros elementos de protección fabricados con grafeno serían también

más duros y livianos); o el tratamiento de aguas (por su alta densidad, el grafeno es permeable y podría utilizarse para desalinizar agua).

Graphenea ha logrado una posición de liderazgo en la producción y comercialización de obleas de grafeno CVD (método más avanzado de producción de grafeno) y óxidos de grafeno, convirtiéndose en proveedor de los centros de investigación de las más prestigiosas universidades y empresas tecnológicas. Actualmente es además proveedor exclusivo de grafeno para el mayor distribuidor mundial de material de laboratorio.

El 16 de enero de 2014, entró en vigor un cambio organizativo por el que la anterior Dirección de Nuevas Energías se incorpora a la Dirección General de Estrategia y Control como Dirección de Negocios Emergentes. La actividad de Generación Renovables, antes parte de la Dirección de Nuevas Energías, se integra ahora en la nueva Dirección Ejecutiva de Gas & Power. Dado que el informe se realiza para el periodo 2013, los cambios organizativos no afectarán al reporte de este informe.

Adicionalmente, nuestro Centro de Tecnología Repsol (CTR) aplica la I+D+i para mejorar y disminuir de manera continua la intensidad de carbono en toda la cadena de valor diseñando productos que disminuyen las emisiones de gases de efecto invernadero en el uso de los mismos. Cabe destacar en 2013 el proyecto de lubricantes de alta eficiencia para reducir consumo y emisiones.

Los lubricantes de baja viscosidad y nueva tecnología están consiguiendo reducir el consumo de combustible en los motores y la consiguiente reducción de emisiones de CO₂, sin afectar a la vida de los componentes del motor. En pruebas en flotas urbanas tenemos ya constancia, con productos Repsol, de reducciones de 1,5 – 2% de ahorro de combustible. Todos los grandes fabricantes de vehículos están solicitando nuevos lubricantes de baja viscosidad para sus futuros vehículos donde primará la obligatoria reducción de emisiones CO₂ y el menor consumo de combustible posible.

Nuestros resultados en energía y carbono^{4 5}

A la hora de notificar los datos de desempeño en materia energética y carbono seguimos las directrices de la industria petrolera desarrolladas por el *American Petroleum Institute (API)*, la *The global oil and gas industry association for environmental and social issues (IPIECA)* y la *International Association of Oil & Gas Producers (OGP)*.

Emisiones de Gases de efecto invernadero

Las emisiones directas de CO₂eq durante el año 2013 fueron 14,17 millones de toneladas manteniéndose en valores comparables a los de 2012. Como en el caso de las emisiones de CO₂, se verifican bajo la norma ISO14064 las emisiones de CH₄ y N₂O en Refino España, Refino Perú y el activo de Upstream de Margarita de Bolivia.

⁴ Para más información sobre la cobertura de los datos de este capítulo, ver el apartado "Cobertura del Informe" del capítulo "Sobre este informe".

⁵ Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de los datos, se han ajustado los datos de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera (API/IPIECA/OGP).

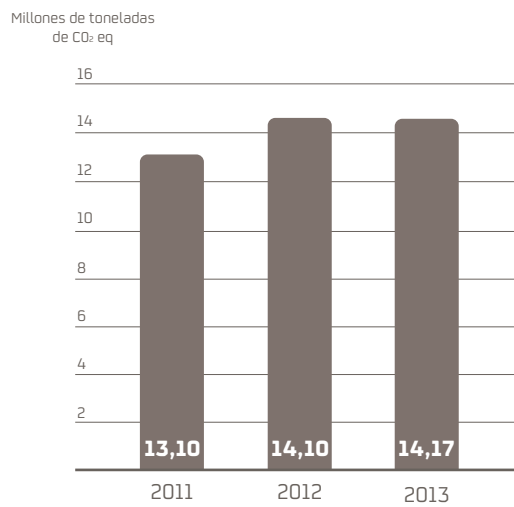
Scope 1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero⁶

	2011	2012	2013
CO ₂ [millones de toneladas]	12,29	13,24	13,37
CH ₄ [millones de toneladas]	0,026	0,028	0,029
N ₂ O [toneladas] ⁷	807	724	639
CO ₂ eq [millones de toneladas] ⁸	13,1	14,1	14,2

Millones de toneladas

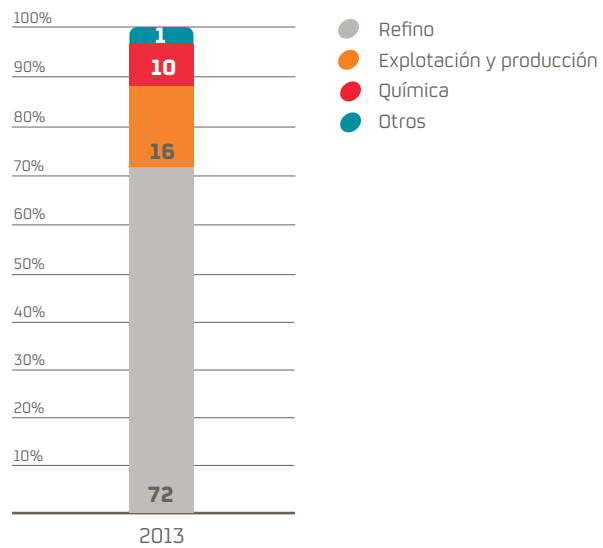
	2013
Emisiones directas de CO ₂ eq según criterio de participación accionarial (Scope 1)	19,63

Emisión directa CO₂ eq



Mayoritariamente las emisiones proceden del negocio de Refino, seguido de Exploración y Producción.

Emisiones CO₂ eq por actividad [%]



⁶ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁷ Se incluyen las emisiones de N₂O que han sido verificadas bajo la Norma ISO 14064.

⁸ El dato incluye las emisiones de CO₂, CH₄ y N₂O en términos de CO₂ equivalente.

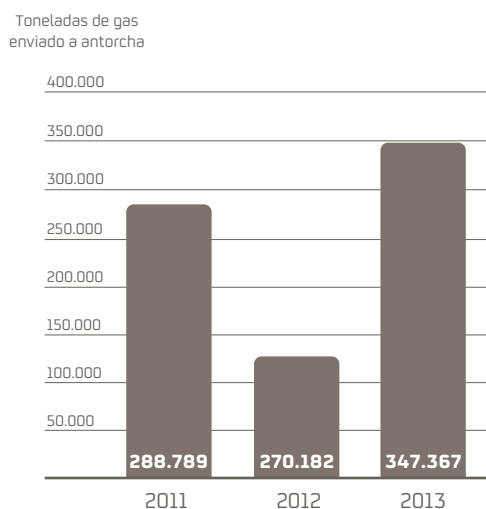
Gas enviado a antorcha

El gas quemado en antorchas ha experimentado una subida del 22% respecto al año anterior debido fundamentalmente:

- Al aumento que se ha producido en Trinidad & Tobago ya que se disponen desde este año de datos más precisos gracias a la verificación del inventario que se ha llevado a cabo por primera vez este año.
- La primera ejecución del proyecto de compresión del BOG (Boil Off Gas) en la Planta de GNL en Canaport [Canadá]
- En menor medida, al aumento de producción de los principales activos de Upstream.

En la compañía hacemos el esfuerzo para disminuir el gas que se envía a antorcha. Destaca este año la disminución de más de un 50% de la emisión de la antorcha del Bloque 16 [Ecuador] con la entrada del proyecto de reducción de Tivacuno.

Gas enviado a antorcha⁹



Evolución del CO₂eq específico en las actividades de exploración y producción y refino^{10 11}

La evolución del CO₂eq específico en la actividad de exploración y producción ha continuado decreciendo. La tendencia de emisión de CO₂eq por cada tonelada de materia prima procesada durante los últimos años en el negocio de Refino también ha ido disminuyendo debido a la optimización de nuestros procesos a través de la mejora de la eficiencia energética.

⁹ El dato de 2012 se ha corregido con respecto al Informe del año anterior debido a que hubo un fallo en el cálculo del dato de Ecuador.

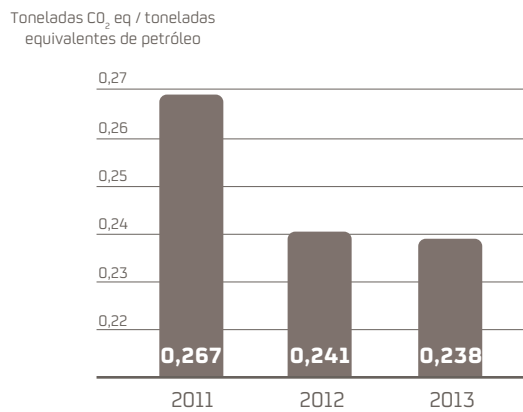
¹⁰ Datos calculados en base al CO₂eq procedente de emisiones directas y de las emisiones de CO₂ indirectas asociadas a la compra de electricidad y vapor.

¹¹ Para el cálculo del indicador de emisiones de refino se considera el total de materias primas procesadas y no sólo el crudo procesado.

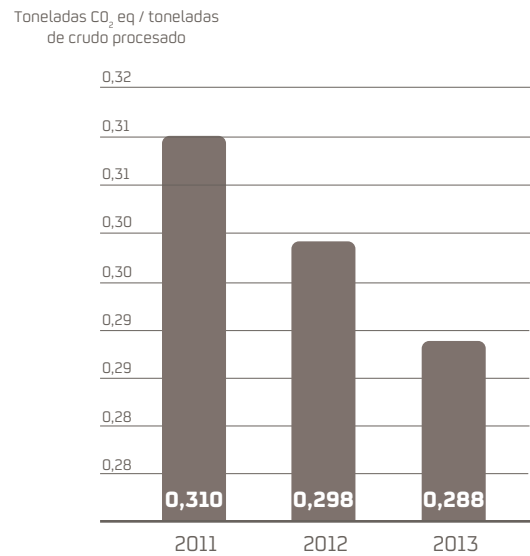
Intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero

	2011	2012	2013
Intensidad de emisiones de exploración y producción (toneladas de CO ₂ eq/toneladas equivalentes de petróleo) ¹²	0,267	0,241	0,238
Intensidad de emisiones de refino (toneladas de CO ₂ eq/toneladas de crudo procesado) ¹¹	0,310	0,298	0,288

Indicador específico de exploración y producción



Indicador específico de refino



Scope 2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero

Millones de toneladas	2013
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de electricidad y vapor (Scope 2)	0,97

El aumento del vapor se ha debido a las paradas programadas de las plantas de olefinas de Puertollano y Tarragona durante 2013, lo que ha supuesto una disminución en la producción en vapor y un aumento en la compra del mismo. Por otro lado ha habido paradas de las cogeneraciones de Puertollano y Coruña, esta circunstancia implica un aumento de las compras de vapor y electricidad. Por último durante el año 2013, se han hecho cambios en equipos de refino de vapor a electricidad lo que hace que aumente el consumo de esta última.

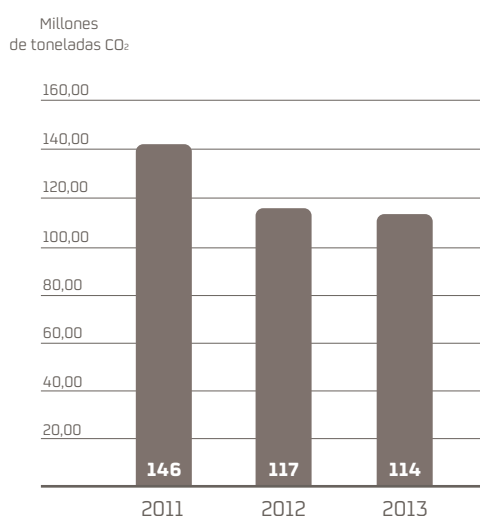
¹² Datos calculados en base al CO₂eq procedente de emisiones directas y de las emisiones de CO₂ indirectas asociadas a la compra de electricidad y vapor.

Scope 3: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero

Durante 2013, las emisiones derivadas del uso de combustibles que ponemos en el mercado ascendieron a 113,9 millones de toneladas de CO₂¹³.

Millones de toneladas	2013
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de hidrogeno [Scope 3] ¹⁴	1,34
Emisiones de CO ₂ derivadas de la comercialización de productos [Scope 3] ¹⁵	114

Emisiones de los combustibles que ponemos en el mercado



Desempeño energético

En términos energéticos la compañía en 2013 ha reducido su consumo en comparación con el año anterior situándose en 176,8 millones de GJ debido a las medidas de eficiencia energética que se han llevado a cabo durante 2013 en todas nuestras actividades. Esta reducción de consumo energético está asociada a una reducción de 0,444 millones de toneladas de CO₂ verificadas por ISO 14064.

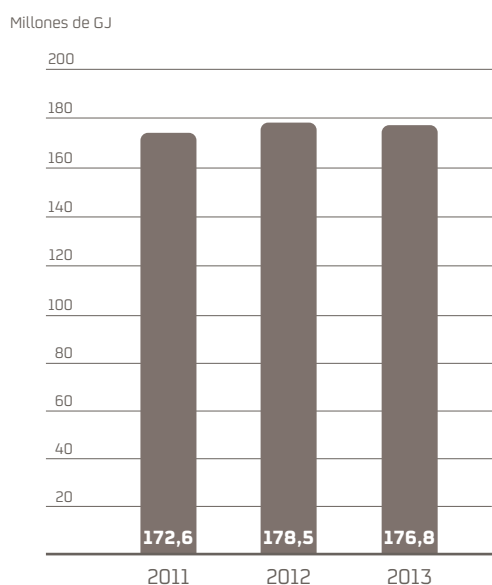
¹³ Datos calculados en base a la metodología de API (American Petroleum Institute): The Institute's Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Gas Industry.

¹⁴ El aumento se debe a un cambio de metodología en la contabilización de las emisiones.

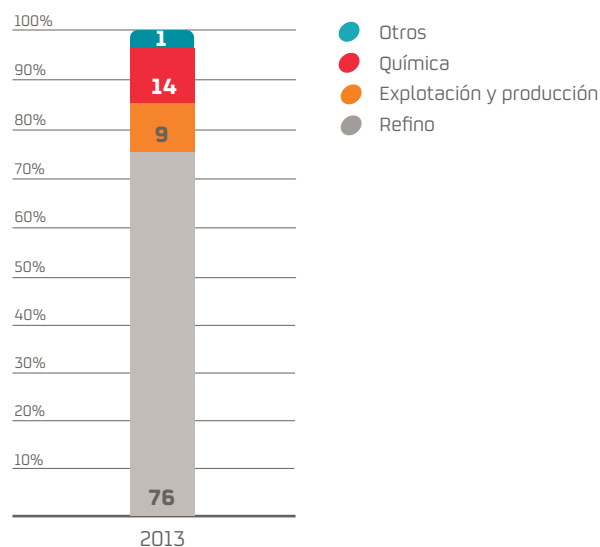
¹⁵ Datos calculados en base a la metodología de API (American Petroleum Institute): The Institute's Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Gas Industry 2009

	2011	2012	2013
Combustibles (millones de toneladas) ¹⁶	3,63	3,75	3,66
Electricidad comprada (10 ⁶ MWh)	1,21	1,77	2,11
Vapor comprado (10 ⁶ GJ)	3,77	3,56	4,12
Consumo energético total (10 ⁶ GJ) ¹⁷	172,6	178,5	176,8

Evolución del consumo energético



Consumo energético por actividad (%)



El negocio con mayor consumo energético asociado es Refino seguido por Química y Exploración y Producción, cumpliéndose el mismo patrón que el de emisiones de CO₂eq.

Distribución de biocombustibles (miles de toneladas)^{18 19}

Repsol aboga por un mercado equilibrado en la obtención y procesado de la materia prima destinada a la producción de biocombustibles y toma las medidas necesarias para mitigar los riesgos relativos a la cadena de aprovisionamiento. En el ámbito europeo, la Directiva relativa al fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables (RED) define criterios de sostenibilidad para los biocarburantes con objeto, entre otros, de proteger tierras de elevado valor en cuanto a biodiversidad o tierras con elevadas reservas de carbono.

¹⁶ Del total de los combustibles 1,19 millones de toneladas son de Gas Natural.

¹⁷ Para el cálculo del consumo energético de las distintas instalaciones se ha seguido nuestra guía de la Aplicación de Parámetros Ambientales (APA) que considera todos los combustibles quemados en la instalación a fin de generar la energía requerida por los procesos (tanto combustible externo, normalmente Gas Natural, como combustible interno generado en la instalación), así como el balance neto de importaciones y exportaciones de vapor y electricidad.

¹⁸ Los datos de biodiesel incluyen información de España, Perú y "Resto del mundo" (Italia y Portugal).

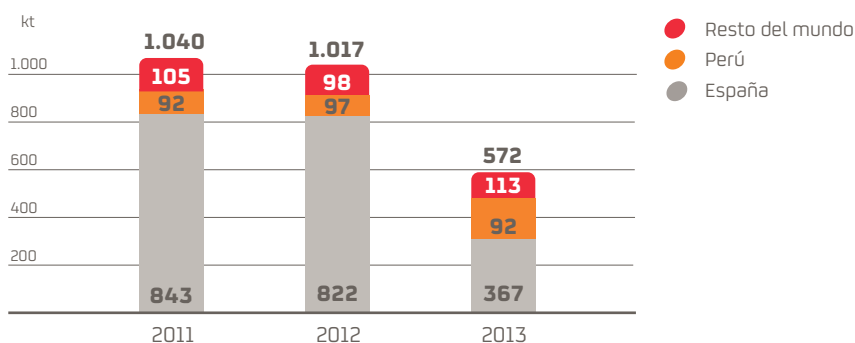
¹⁹ Los datos de bioetanol incluyen información de España, Perú y Portugal.

En España, el Real Decreto 1597/2011 de 4 de noviembre establece la regulación de los criterios de sostenibilidad y el sistema nacional de verificación de la sostenibilidad, siendo aplicables a partir del 1 de enero de 2014. La Comisión Nacional de la Energía (CNE) lidera la concreción de los aspectos de carácter operativo necesarios para garantizar el cumplimiento del Real Decreto, siendo Repsol partícipe, de forma activa, del equipo de trabajo constituido a tal efecto.

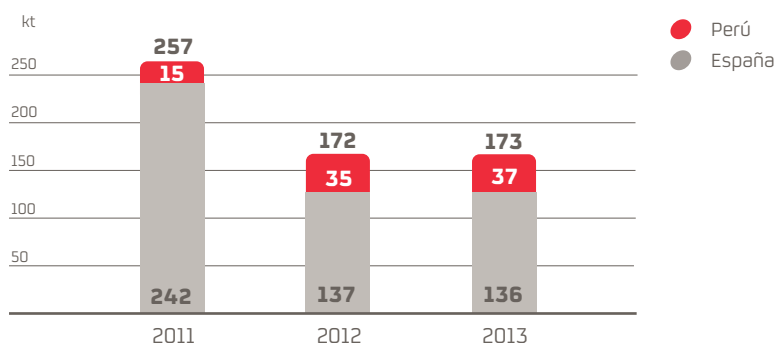
Repsol garantiza en la ejecución de sus proyectos de desarrollo y producción de biocarburantes el amplio cumplimiento de los criterios de sostenibilidad. En 2013 Repsol ha cumplido con los objetivos anuales obligatorios mínimos de venta y/o consumo de biocarburantes con fines de transporte en todos los países en los que opera. En 2013, se han distribuido en España 367 kilotoneladas de biodiesel (entre las cuales 210 toneladas son de hidrobiodiesel) y 136 kilotoneladas de bioetanol.

	2011	2012	2013
Biodiésel ^{20 21 22 23}	1040	1017	572
Bioetanol ²⁴	257	172	173

Distribución de biodiesel



Distribución de bioetanol



²⁰ Incluye información de España, Perú, Italia y Portugal.

²¹ La cifra total de biodiesel incluye 210 t de HVO (Hidrobiodiésel – Hydrogenated Vegetable Oil) distribuidos en España siendo el resto FAME.

²² El dato de 2012 se ha corregido con respecto al Informe del año anterior

²³ La disminución de la cantidad de biodiesel en el año 2013 se debe a un cambio legislativo ya que ha cambiado el porcentaje mínimo obligatorio de biodiesel en el gasóleo.

²⁴ Incluye información de España, Portugal y Perú.



Comportamiento ético

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

La Norma de Ética y Conducta

Esta norma de Repsol es la expresión del modelo de comportamiento en las actividades y operaciones de la compañía: siempre dentro del cauce de la ética, respetando los derechos humanos, minimizando el impacto ambiental y ejerciendo toda nuestra influencia para que nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras tengan un desempeño coherente con el nuestro.

Fue aprobada por el Consejo de Administración de Repsol, S.A. el 26 de noviembre de 2003. Desde entonces, ha sido modificada en tres ocasiones, la última el 19 de diciembre de 2012.

Cuenta con 18 pautas que detallan la conducta de los empleados en el desarrollo de su actividad, incorporando, entre otros, aspectos relacionados con el fraude y la corrupción, los derechos humanos, la seguridad y el medio ambiente y las relaciones con las partes interesadas. Nuestra norma define el cauce ético por el que deben discurrir las actividades que realiza la compañía, siempre desde el máximo respeto a los derechos humanos, reduciendo al mínimo el impacto ambiental generado por nuestras operaciones y ejerciendo toda nuestra influencia para que nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras tengan un desempeño tan exigente como el nuestro.

La Norma de Ética y Conducta no pretende tener un carácter exhaustivo y abarcar todas las situaciones que pudieran surgir en el ámbito profesional. Sin embargo, sí constituye una valiosa herramienta para orientar el comportamiento de todos los empleados de Repsol en cualquier circunstancia relacionada con nuestra pertenencia a la compañía.

Todos los empleados, particularmente directivos y miembros del Consejo de Administración, están comprometidos por igual con esta norma, que no tiene excepciones, y que, por tanto, todos deben cumplir. Asimismo, todos los empleados tienen la obligación de comunicar a la Comisión de Ética o a los superiores jerárquicos cualquier incumplimiento de la norma que observaran en el desempeño de sus funciones.

El texto de la norma se encuentra disponible en la página web de la compañía (www.repsol.com) y en la intranet en los idiomas español, inglés y portugués, así como en catalán, euskera y gallego. En caso de duda sobre la interpretación o aplicación de la Norma, los empleados pueden acudir a la Comisión de Ética, que incluye entre sus funciones dar respuesta a ese tipo de consultas.

La Comisión de Ética

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

Esta Comisión es un órgano colegiado, consultivo, de carácter interno y permanente que tiene como objeto gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta. Está compuesta por representantes de nivel directivo pertenecientes a las áreas de la Dirección General Secretaría General y del Consejo de Administración, la Dirección General Personas y Organización y la Dirección General Estrategia y Control.

Durante 2013 la Comisión de Ética se ha reunido en tres ocasiones y ha tratado, entre otros, los siguientes temas:

- Seguimiento de las comunicaciones recibidas y de los expedientes tramitados por la compañía en materia de ética.
- Seguimiento de las acciones realizadas en la campaña de comunicación de la Norma de Ética y Conducta (NEC) y del curso on-line de la Norma de Ética y Conducta, que fomentan el conocimiento de la Norma y de los canales existentes para comunicar posibles incumplimientos con el fin de garantizar el cumplimiento de la misma.
- Modificación del Reglamento de la Comisión de Ética.

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

Otras acciones que puede desarrollar la Comisión de Ética en el cumplimiento de su función incluyen:

- Asesoramiento a las áreas y negocios en su interpretación y aplicación de la Norma.
- Presentación de recomendaciones, si así lo estima conveniente, a los órganos de gobierno de Repsol y las sociedades de su grupo en cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta.
- Proponer modificaciones y desarrollos específicos a la misma; o si fuese necesario, asistir a las sociedades participadas del Grupo Repsol en desarrollos específicos de la NEC.

Como parte de su compromiso con la transparencia, la comisión mantiene un registro estadístico de sus actuaciones y da respuesta a las demandas de información que, con respecto a la implantación de la NEC, sean recibidas del exterior.

Gestión de incumplimientos

Repsol cuenta con canales de comunicación que permiten a todos los empleados y a cualquier tercero remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la Norma de Ética y Conducta así como informar sobre posibles incumplimientos.

Desde su creación, la Comisión de Ética ha recibido 112 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta.

Comunicaciones

La Comisión de Ética se encarga de resolver o proponer la resolución, en su caso y bajo el principio de la presunción de inocencia, de las comunicaciones de infracción que considere pertinentes, comunicando, en su caso, a la Dirección General Personas y Organización de Repsol las infracciones de la Norma de Ética y Conducta detectadas, para que la compañía pueda adoptar las medidas pertinentes. Asimismo, vela para que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellos empleados o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos de la NEC.

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

La Comisión de Ética dispone de un canal de comunicación en la intranet corporativa y en la página web de la compañía (www.repsol.com) que permite a los empleados y a cualquier tercero remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la NEC así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones. La identidad de los usuarios que utilicen los canales de comunicación se mantendrá totalmente confidencial durante el tratamiento de su comunicación y, en particular, no se divulgará a terceros no autorizados ni, en el caso de usuarios que sean empleados de Repsol, a sus mandos ni superiores.

Los superiores jerárquicos que reciben comunicaciones de potenciales vulneraciones por parte de las personas a su cargo deberán notificarlas a su vez, de manera inmediata y con carácter previo a cualquier otra actuación, a la Dirección General Personas y Organización, quien informará a la Comisión de Ética sobre las más relevantes.

Asimismo, existen canales similares para que cualquier persona pueda comunicar, de modo confidencial, cualquier incidencia relacionada con la contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol. A través del canal de la Comisión de Auditoría (también disponible a través de www.repsol.com) cualquier persona puede comunicar, de modo confidencial, cualquier incidencia relacionada con la contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol o a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración.

Desde su creación en 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2013, la Comisión de Ética ha recibido 112 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta. De las recibidas en el último año, cinco han estado relacionadas con situaciones laborales y conductas de los empleados, dos con aspectos relacionados con el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal y una consulta sobre la aplicación de la Norma. A 31 de diciembre de 2013 sólo dos de estas comunicaciones se encontraban en trámite y el resto fueron desestimadas.

Sanciones por incumplimiento de la Norma de Ética y Conducta

En 2013 se produjeron 905 sanciones de distinto tipo y gravedad relacionadas con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta, la gran mayoría de ellas leves. Así, una de ellas, sólo 167 incluyeron suspensión de empleo y sueldo. Los motivos de las sanciones han sido, entre otros, actuaciones contra los bienes de la compañía, contra la seguridad y contra los clientes. Asimismo, en el ejercicio hubo 69 despidos relacionados con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta. Los motivos de los despidos han sido, entre otros, actuaciones contra los bienes de la compañía y contra la seguridad.

Otros sistemas de vigilancia y control

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

La Dirección Corporativa de Auditoría y Control revisa aspectos relativos al cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en los proyectos, considerando en el alcance de los mismos la revisión de asuntos tales como:

- Uso adecuado y protección de activos de la compañía.
- Potenciales conflictos de intereses.
- Transparencia y confidencialidad de la información.
- Relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios.
- Protección de datos personales.
- Cumplimiento de la legalidad y registros financieros.

En 2013 se revisaron aspectos relativos a la NEC en 15 proyectos de auditoría.

En los modelos de cumplimiento y control de la compañía existen controles orientados a mitigar aspectos relevantes de cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta:

- Se han identificado controles orientados a mitigar riesgos relacionados con la integridad y valores éticos en el “Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera”. También se cuenta con controles asociados a mecanismos –formalmente establecidos– que promueven la difusión y el cumplimiento de la normativa interna relacionada con ética y conducta.
- El “Modelo de Prevención de Delitos” mencionado con anterioridad, ha contribuido a reforzar los mecanismos de identificación, valoración y mitigación de riesgos de incumplimiento de los principios establecidos en la Norma de Ética y Conducta
- Por último, la Dirección Corporativa de Auditoría y Control monitoriza un “Programa de Cumplimiento Normativo” donde se incluyen obligaciones relacionadas con aspectos tales como la protección de datos de carácter personal, cumplimiento de normativa de seguridad y medio ambiente, reporte de información a organismos públicos y entes reguladores, entre otros.

Continuando con las acciones comenzadas en el año 2012, en colaboración con la unidad de Responsabilidad Corporativa, se han incluido pruebas dirigidas a verificar el cumplimiento de nuestra normativa interna sobre aspectos éticos, de derechos humanos y laborales, y otros aspectos en los proyectos realizados por la Dirección Corporativa de Auditoría y Control durante el año 2013.

Formación y sensibilización en ética y conducta

La formación y sensibilización en torno a nuestra Norma de Ética y Conducta es un requisito imprescindible para facilitar su mejor comprensión y cumplimiento.

Desde el último trimestre de 2013 tenemos disponible un curso on-line sobre nuestra Norma de Ética y Conducta.

Durante 2013 se han realizado diversas campañas de comunicación sobre temas de ética y conducta a través de los distintos canales de comunicación interna de Repsol:

- Se ha informado sobre la aprobación de la modificación de la Norma de Ética y Conducta, recordando que es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Repsol, incluyendo una distribución de ejemplares impresos de la Norma de Ética y Conducta.
- Se ha informado sobre los distintos canales de comunicación existentes para comunicar incumplimientos, reforzando el mensaje de que todos los incumplimientos deben ser reportados.
- Se ha informado sobre las funciones de la Comisión de Ética.
- Se ha impartido formación específica para empleados con funciones sensibles, como el caso de la realizada a las personas de la Dirección Corporativa Económico y Fiscal.
- Se ha informado sobre la implantación del curso de formación sobre la Norma de Ética y Conducta.

El curso mencionado, se encuentra disponible para todos los empleados de la compañía desde septiembre de 2013 en los idiomas oficiales de la compañía (español, inglés y portugués) y tiene como finalidad reforzar el grado de conocimiento de los empleados sobre la norma, mostrando distintas situaciones en las que serían de aplicación los principios y pautas recogidos en la Norma de Ética y Conducta de forma que se aumente la capacidad de tomar decisiones orientadas por los valores éticos de Repsol.

La Norma de Ética y Conducta

Pautas de conducta: control interno y prevención de la corrupción



Curso on-line de formación en la Norma de Ética y Conducta

El curso cuenta con casos prácticos en los que los empleados tienen la oportunidad de reflexionar sobre situaciones en las que se pueden ver involucrados, relacionadas con blanqueo de capitales, regalos, conflictos de intereses o control interno de información sensible. A 31 de diciembre de 2013, 80 personas ya habían realizado el curso.



Anticorrupción

En Repsol contamos con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción que potencialmente pudieran producirse

Repsol asume el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas y poner en marcha mecanismos para prevenirla.

En Repsol desarrollamos nuestras actividades de acuerdo a la legislación vigente en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que operamos, atendiendo tanto al espíritu como a la finalidad de las normas.

Por esto, en Repsol contamos con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Distintas áreas de Repsol realizan la evaluación de la eficacia de los sistemas de control interno de la compañía y trabajan para monitorizar los modelos de control y cumplimiento y de prevención de delitos.

En los supuestos de análisis de un potencial incidente de corrupción, desde la Dirección Corporativa de Auditoría y Control se procede a su investigación y notificación a los niveles adecuados para la toma de las medidas disciplinarias que correspondan, así como a las acciones de remediación necesarias para la subsanación de los problemas de control interno existentes.

Posteriormente, se realiza un seguimiento del plan de acción verificando la adecuada implantación de las medidas acordadas.

Medidas para prevenir la corrupción en Repsol

La Dirección Corporativa de Auditoría y Control se encarga de evaluar la eficacia de los sistemas de control interno de la compañía y de monitorizar los modelos de control y cumplimiento a través de sus equipos de proyectos de auditoría y auditoría continua, auditoría de asociaciones y contratos, auditoría de sistemas, y cumplimiento y control.

La compañía dispone, entre otros, de los siguientes mecanismos para prevenir, detectar e investigar los potenciales casos de corrupción:

- El Modelo de Prevención de Delitos [MPD] tiene como objetivo prevenir y, en su caso, descubrir conductas delictivas por parte de los administradores y empleados de las sociedades españolas del Grupo Repsol.
- El Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera [SCIIF] analiza, de forma específica para todos y cada uno de los riesgos de reporte financiero, el factor de fraude de reporte financiero por tratarse de un elemento relevante en el diseño, implantación y evaluación del modelo de control interno. Dicho análisis se desarrolla teniendo en cuenta, principalmente, las referencias que, en relación a la consideración del factor del fraude en la evaluación de riesgos, se contemplan en el marco

metodológico *Internal Control-Integrated Framework* desarrollado por el *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) [“Assesses Fraud Risk” Principle 8] y en el marco de la *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) en su documento “*Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*”, Section 316 (Standard Auditing Statement 99).

Asimismo, se dispone de un modelo de segregación de funciones con el objeto de prevenir y minimizar el riesgo de errores (intencionados o no), en especial, el factor de fraude en el proceso de reporte de la información financiera.

- La función de auditoría interna contempla el riesgo de fraude siguiendo la metodología desarrollada por el *Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) como uno de los aspectos del control interno a revisar en los proyectos que se llevan a cabo.
- Desde el área de Auditoría Continua se han diseñado indicadores para, entre otros aspectos, disponer de alertas sobre la posibilidad de fraude o situaciones anómalas. Un 35,7% de los indicadores monitorizados por dicha unidad se encuentran, en alguna medida, orientados a combatir el fraude. En 2013, estos indicadores se han implantado en 29 sociedades de Repsol.

Además, la Dirección de Auditoría de Sistemas, a través de los controles generales de ordenador, basado en la metodología *Control Objectives for Information and Related Technology* (COBIT), soporta la implantación tecnológica de los modelos antifraude del grupo.

Trabajamos para luchar contra la corrupción en nuestra cadena de valor. En el capítulo “Los socios” se describen las herramientas con las que contamos para prevenir conductas que puedan considerarse como prácticas de corrupción en aquellos activos que no operamos. Asimismo, el capítulo “Los proveedores y contratistas” describe los criterios excluyentes relacionados con la lucha contra la corrupción que tenemos para seleccionar a nuestros proveedores.

Política Anticorrupción

En Repsol hemos adoptado una política anticorrupción que entró en vigor el 12 de enero de 2013 en la que asumimos una serie de compromisos para luchar contra la corrupción en todas sus formas. También hemos desarrollado las pautas de conducta asociadas a estos compromisos que se recogen en la “Norma de Ética y Conducta de los Empleados de Repsol” y también se incluye una sección en el “Código de Ética y Conducta para Proveedores”.

Además, en Repsol trabajamos para promover y difundir entre nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de esta política y la adopción de pautas de comportamiento consistentes con la misma. En esta línea, hemos incluido en los planes de sostenibilidad 2013-2014 acciones específicas para con nuestros socios y contratistas.

Asimismo, nos comprometemos a reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones de la compañía en los registros y sistemas de la misma.

Curso online sobre la Norma de Ética y Conducta

Durante 2013 Repsol ha puesto a disposición de todos los empleados de la compañía un curso online sobre nuestra Norma de Ética y Conducta.

A lo largo del curso se revisan las pautas incluidas en la norma y se complementa con una serie de casos que ejemplifican situaciones a las que se pueden enfrentar los empleados de la compañía en

el desarrollo de su trabajo, incluyendo los conflictos de interés, el blanqueo de capitales, los regalos y el control de la información interna.

Más información sobre este curso y otras iniciativas que llevamos a cabo en Repsol relacionadas con este asunto en el capítulo "[Comportamiento ético](#)".

Implementación del Modelo de Prevención de Delitos

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) implantado en todas las sociedades españolas con control de la gestión por parte del Grupo Repsol tiene como principal objetivo prevenir y, en su caso, descubrir conductas delictivas por parte de los administradores y empleados de las sociedades españolas del Grupo. El alcance de las sociedades cubiertas incluye 57 de control directo, tres de control conjunto y la Fundación Repsol.

El MPD se concibe como un marco formal compuesto por normativa, procedimientos y controles que permiten asegurar, de forma razonable, que los riesgos de comisión de delitos están adecuadamente identificados, actualizados, evaluados y controlados.

El modelo identifica y evalúa los riesgos penales asociados con la actividad del Grupo Repsol tales como: descubrimiento y revelación de secretos; estafa; blanqueo de capitales; cohecho; tráfico de influencias o corrupción en las transacciones comerciales internacionales, entre otros.

El modelo se aplica siguiendo las siguientes fases: identificación y evaluación de riesgos, validación, evaluación de la efectividad de los controles, conclusiones e informe.

En la fase de evaluación se pueden poner de manifiesto debilidades de funcionamiento de los controles, que requerirán la definición de planes de acción para implantar las acciones correctoras correspondientes. De este modo, en la fase de validación se deberán documentar, aprobar e implantar las acciones correctoras y los correspondientes planes de acción. Por último, se realizará un informe anual sobre la efectividad de los controles implementados.

Las unidades de la compañía identificadas como "dueñas de controles" serán responsables de identificar y evaluar los riesgos penales asociados a su actividad, así como los controles mitigantes de estos riesgos. Asimismo, los controles deberán ser certificados anualmente por los responsables en cuanto a su vigencia, validez, y adecuado funcionamiento. El MPD incluye más de 536 controles que son evaluados anualmente.

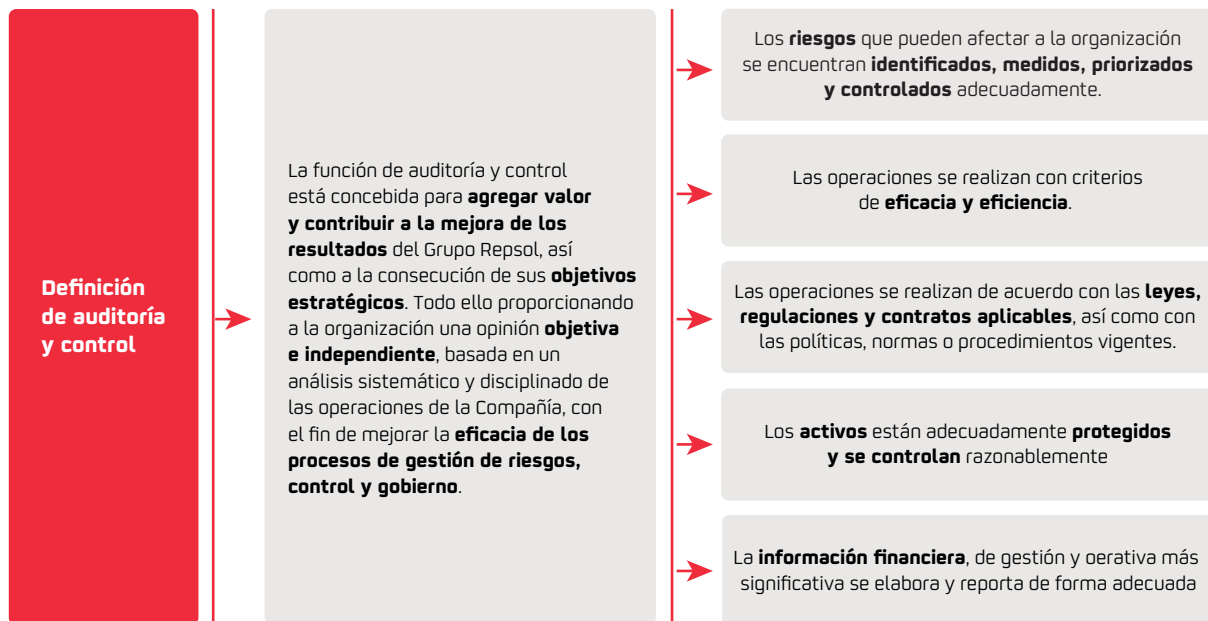
Adicionalmente, el MPD es sometido cada año a la certificación de un experto independiente. Los resultados del proceso de verificación externa son reportados a los Órganos de Administración de las sociedades dentro del alcance del MPD, sin perjuicio de informar a la dirección de la compañía y a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración de Repsol

En 2013 se ha continuado con el análisis para la formalización de modelos de cumplimiento en países que incluyan controles que mitiguen los riesgos penales.

Acciones para minimizar los riesgos

La Dirección Corporativa de Auditoría y Control es responsable de evaluar la razonabilidad y suficiencia del diseño y funcionamiento de los sistemas de control interno y gestión de riesgos en la compañía.

Rol de la Dirección Corporativa de Auditoría y Control en los sistemas de control interno y gestión de riesgos



Repsol cuenta con un Modelo de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF), cuya supervisión es responsabilidad de la Dirección Corporativa de Auditoría y Control, en lo relacionado con la evaluación de su diseño y funcionamiento. Este modelo, formado por 981 controles, se actualiza, evalúa y certifica anualmente. Sus resultados son reportados a los órganos de gobierno del Grupo Repsol.

Adicionalmente, la compañía dispone de un programa de cumplimiento normativo (PCN) que monitoriza el cumplimiento de las obligaciones legales de carácter formal con entidades públicas (gobiernos, administraciones y otras autoridades), relativas a las actividades que se realizan en 51 países, y que contribuye a mitigar los riesgos de incumplimiento. Este programa está fundamentado en la autoevaluación periódica de cumplimiento que realizan las distintas áreas responsables. La Dirección Corporativa de Auditoría y Control realiza un seguimiento de los procesos de autoevaluación periódica realizados por las áreas responsables y reporta los resultados correspondientes.

Por otro lado, dicha dirección realiza una planificación anual que incluye los proyectos de auditoría que han sido seleccionados con un enfoque de riesgos, entre otros criterios, priorizando la revisión de aquellas unidades, procesos o países en los que se percibe una mayor criticidad.

También se ha puesto en marcha en 2013 la oficina de Auditoría y Control de Houston con el fin de reforzar la revisión de la eficacia de los sistemas de control interno y gestión de riesgos, así como la monitorización de los modelos de control y cumplimiento en el ámbito de Norteamérica.

Más información sobre acciones para minimizar riesgos y el Modelo de Prevención de Delitos en [este enlace](#)



Transparencia

Trabajamos bajo la máxima de que todas nuestras actuaciones puedan ser reportadas de manera veraz, clara y contrastable, y entendemos la información como un activo de la compañía que compartimos para generar valor.

La transparencia es un valor clave en Repsol y una garantía del comportamiento ético de la compañía, que se compromete a velar para que toda la información financiera y no financiera que se comunica sea veraz y completa, así como a mantener una actitud dialogante con las distintas partes interesadas.

En Repsol realizamos varias acciones para fomentar la transparencia. Estos son algunos ejemplos:

- La rendición de cuentas de nuestro desempeño financiero, ético, social, ambiental y de buen gobierno de la corporación y, específicamente, en los entornos locales en los que operamos;
- El apoyo a las iniciativas para la transparencia financiera en el sector extractivo a nivel internacional y en aquellos países en los que tenemos operaciones;
- El diálogo continuo que mantenemos con diversos agentes de la sociedad civil, la Administración Pública y la cadena de valor; y
- La adhesión al Código de Buenas Prácticas Tributarias, que pone de manifiesto nuestra oposición al uso de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias; o nuestra adhesión al registro de lobbies de la Unión Europea, que se enmarca dentro de la iniciativa de la Comisión Europea a favor de la transparencia.

Repsol y la iniciativa EITI¹

Repsol apoya la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva desde su fundación en 2003 y estamos comprometidos públicamente a difundir y cumplir sus reglas en todos los países donde operamos.

Actualmente hay 25 países que están implementando los requisitos de EITI y 16 países que son candidatos, es decir, están siguiendo todos los pasos que requiere EITI para alcanzar el estatus de país cumplidor de EITI. Repsol tiene operaciones en siete de los países que se han adherido a la iniciativa, en cinco países con la calificación de “país cumplidor” y en otros dos que son “país candidato”. La compañía ha reportado la información sobre los pagos que ha realizado a los gobiernos de estos países en los términos establecidos en cada caso.

Asimismo, Repsol participa activamente en el grupo de trabajo de Perú, al que pertenece, y en el de Trinidad y Tobago, para el que formalmente se ha solicitado entrar.

¹ EITI: *Extractive Industries Transparency Initiative*. Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva.

Repsol y el grupo EITI de Perú

La compañía forma parte de la Comisión Nacional de Trabajo de la iniciativa EITI Perú desde 2011. El proceso de implementación de EITI finalizó en febrero de 2012, cuando Perú obtuvo el estatus de país cumplidor, siendo el primer país latinoamericano, de entre los que opera Repsol, que obtiene dicho estatus.

En 2013, la comisión de Trabajo de EITI en Perú se ha reunido en 8 ocasiones en las que se han tratado los siguientes temas:

- La implementación del nuevo estándar de EITI.
- El informe de actividades de EITI Perú.
- La aprobación del tercer estudio de conciliación (2011-2012).
- El avance de los estudios de conciliación.

Participación en Trinidad y Tobago

Repsol también ha colaborado con el grupo EITI de Trinidad y Tobago. Durante 2013 hemos participado en la revisión final del “*Memorandum Of Understanding*” (MOU) y en la plantilla para reportar la información fiscal. El MOU es el documento que establece el acuerdo entre el Gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas que operan en el país para definir la responsabilidad de cada parte, así como el compromiso de elaborar un informe conforme a los requisitos de EITI.

El MOU se ha firmado el 7 de junio y el 27 de septiembre se ha publicado el primer informe EITI. Repsol ha reportado en este informe los pagos realizados al Gobierno conforme lo estipulado en el MOU. Repsol también ha participado activamente en la comunicación de los resultados del primer informe de EITI en Trinidad y Tobago a través de la organización de reuniones y foros con diferentes partes interesadas.

Más información sobre la iniciativa EITI y el apoyo de Repsol a la misma en [este enlace](#)

Contribución fiscal

Políticas fiscales

La política fiscal de Repsol está alineada con la visión y los valores de la compañía, así como con la estrategia de los negocios a largo plazo. En consecuencia, Repsol se compromete a gestionar sus asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y ofreciendo soluciones con visión global, buscando que la Compañía sea reconocida por aplicar políticas fiscales responsables y promover relaciones cooperativas con los gobiernos y las diferentes partes interesadas.

Repsol es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en que realiza su actividad. Los impuestos que pagamos representan una parte significativa de la contribución económica que la compañía realiza a los países en los que opera. Por ello Repsol presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar la suma de impuestos que, de acuerdo con las normas y principios aplicables, resulte debida en cada territorio.

Impacto fiscal en resultados

El grupo Repsol está sujeto a los diversos impuestos sobre beneficios que existen en los países donde opera. Cada impuesto tiene su propia estructura y tipos de gravamen. Habitualmente los tipos de gravamen aplicables a los resultados obtenidos en la producción de hidrocarburos (Upstream) son más elevados que los generales. En ocasiones esos beneficios resultan gravados no solo en el país donde se obtienen, sino también en el país donde residen las entidades titulares de la explotación o sus matrices (doble imposición).

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

En 2013 la carga tributaria total devengada por los impuestos mencionados asciende a 2.192 millones de euros, lo que supone un tipo efectivo del 60,5%. El tipo efectivo del impuesto sobre beneficios es el 43,3%.

Impacto fiscal en resultados de 2013				
Concepto [millones de euros]	Grupo Repsol ex Gas Natural Fenosa		Grupo Repsol	
	Importe	Tipo*	Importe	Tipo*
Impuesto sobre beneficios	956	50,5%	1.096	43,3%
Carga tributaria total	1.857	66,4%	2.192	60,5%

* Tipo efectivo impuesto sobre beneficios: Impuesto sobre sociedades / resultado antes de impuesto sobre beneficios y participadas.

Tipo efectivo carga tributaria total: Carga tributaria total / resultado antes de impuesto sobre beneficios y tributos sobre resultado operativo.

Tributos pagados

El pago de impuestos del Grupo Repsol tiene una considerable importancia económica, implica un elevado esfuerzo de cumplimiento por las obligaciones formales, de información y colaboración con la Administración Pública que implica, y conlleva, relevantes responsabilidades.

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

En la medición de la contribución fiscal se computan habitualmente sólo los tributos efectivamente pagados, sin incluir, por ejemplo los impuestos sobre beneficios devengados pero que se pagarán en el futuro.

En 2013 Repsol presentó más de 22.000 declaraciones y pagó 13.671 millones de euros en tributos y cargas públicas asimilables.

Tributos efectivamente pagados en 2013 * (millones de euros)

Regiones	Carga fiscal	Tributos recaudados	Total
Europa	851	10.462	11.313
Latinoamérica	974	736	1.710
Norte de frica	600	5	605
Resto del mundo	24	19	43
TOTAL 2013	2.449	11.222	13.671

* Solo incluye pagos efectivos del ejercicio. No incluye cantidades devengadas a pagar en el futuro ni cobros de períodos anteriores.

El desglose por países y áreas de negocio de los impuestos pagados en 2013 por el Grupo, sin incluir los pagados por Gas Natural Fenosa, se explica en el cuadro siguiente. Del total de impuestos pagados, el 75% se corresponde con impuestos soportados en países no OCDE.

Tributos efectivamente pagados en 2013 por país sin incluir Gas Natural Fenosa¹

País	Tributos pagados 2013 (Millones de euros)	Carga fiscal			Tributos recaudados ²			
		Impuesto sobre Sociedades	Otros	Total	IVA	Impuesto sobre hidrocarburos	Otros	Total
España	8.811	188	276	465	3.200	4.825	322	8.346
Perú	815	77	120	196	425	175	19	619
Argelia	39	34	1	35	0	0	4	4
Bolivia	91	56	8	64	22	0	5	27
Brasil	74	27	35	62	2	0	11	13
Colombia	25	18	1	19	0	0	6	6
Ecuador	39	21	2	23	10	0	5	15
Federación Rusa	89	13	60	73	11	0	5	16
Italia	390	2	1	3	51	334	1	387
Libia	566	512	53	565	0	0	1	1
Portugal	1.144	16	11	27	428	669	19	1.117
T&T	465	301	164	465	-9	1	8	0
Venezuela	67	35	20	55	7	0	5	12
Resto	31	8	5	13	-2	0	21	18
TOTAL 2013	12.645	1.308	757	2.065	4.145	6.004	432	10.581

¹ Solo incluye pagos efectivos del ejercicio. No incluye cantidades devengadas a pagar en el futuro ni cobros de períodos anteriores.

² Incluye las cantidades pagadas a través de los operadores logísticos que actúan como sustitutos.

Paraísos fiscales

Repsol no hace uso de estructuras societarias ni de otro tipo con la finalidad de ocultar, encubrir o reducir la transparencia de sus actividades ante las autoridades fiscales o cualquier otra parte interesada.

Desde 2010 Repsol está adherido al “Código de Buenas Prácticas Tributarias” elaborado en España por el Foro de Grandes Empresas. Esta iniciativa, impulsada por el Gobierno de España, tiene el objetivo de promover la transparencia, la buena fe y la cooperación con la Administración Tributaria en la práctica fiscal empresarial, así como la seguridad jurídica en la aplicación e interpretación de las normas tributarias.

En este sentido, la compañía se ha comprometido expresamente a evitar estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias o de ocultación.

La compañía realiza una gestión activa que busca reducir su ya limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o que se consideran no cooperantes con las autoridades fiscales. A estos efectos, se toman como referencia los listados de paraísos fiscales elaborados tanto por la OCDE como por el Gobierno de España. En los últimos diez años, Repsol ha reducido significativamente su presencia en estos territorios, pasando de contar con más de 40 sociedades a tener una única sociedad activa controlada, tal y como se describe a continuación.

Repsol no tiene ninguna presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE en 2012 bajo el enfoque de “falta de transparencia informativa”. La compañía está siguiendo con especial interés el proceso que está llevando a cabo la OCDE para la revisión del cumplimiento práctico de los estándares de transparencia y de intercambio de información tributaria por parte de los países miembros.

Centrándonos en la lista española de paraísos fiscales, en la actualidad Repsol sólo posee una sociedad activa controlada en dichos territorios. Adicionalmente, tiene participaciones minoritarias en cuatro sociedades activas localizadas en paraísos fiscales. Por último, existen tres sociedades inactivas y/o en proceso de liquidación.

La única entidad activa y controlada es Repsol International Capital (Islas Caimán), que históricamente mantenía vivas dos emisiones de participaciones preferentes admitidas a cotización en España y que está sujeta a la supervisión de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a la que se informa periódicamente de sus actividades y estados financieros. Dichas participaciones preferentes han sido objeto de un proceso de amortización anticipada en junio del año 2013, como consecuencia del cual las emisiones vivas se han reducido en más de un 97%. En la actualidad esta compañía desarrolla una actividad residual consistente en la gestión de las participaciones no amortizadas.

La existencia de las cuatro sociedades en las que el Grupo tiene participaciones minoritarias obedece, fundamentalmente, a las siguientes razones: i) la actividad de reaseguro exige participar en compañías mutuas de seguros, en función del valor de los activos y riesgos cubiertos, por lo que tenemos participaciones minoritarias en dos mutuas aseguradoras de Bermuda, jurisdicción donde habitualmente se localizan entidades de seguros que cubren riesgos internacionales de la actividad petrolera; ii) los contratos de asociación internacional (joint ventures) es frecuente que se instrumenten en sociedades que cuenten con una legislación mercantil flexible y conocida por los socios, lo que típicamente sucede en territorios como Islas Caimán, donde tenemos participaciones minoritarias en dos sociedades que, a su vez, participan en sociedades operativas de otros países, que gestionan infraestructuras para la actividad petrolera.

Por último, Repsol cuenta con una sociedad que no está constituida en un paraíso fiscal pero que desarrolla la actividad de exploración de hidrocarburos en un territorio de dichas características, Liberia, a través de un establecimiento permanente que está sujeto en dicho país al régimen propio de la industria extractiva.

En conclusión, la presencia del grupo en estos territorios no obedece a un propósito de limitar la transparencia de sus actividades o de aplicar prácticas indeseables –mucho menos ilegales-, sino que responde a finalidades apropiadas y se acomoda a estándares habituales en el sector.

Cabe resaltar que, en cualquier caso, la constitución o adquisición de participaciones en entidades domiciliadas en países o territorios que tengan consideración de paraísos fiscales debe ser informada al Consejo de Administración de Repsol, a través de la Comisión de Auditoría y Control.

Más información sobre cómo Repsol fomenta la transparencia en los impuestos que paga a gobiernos en [este enlace](#)

Ayudas financieras recibidas

Las subvenciones registradas en el balance, que ascienden a 66 millones de euros y 61 millones de euros en 2013 y 2012, respectivamente, corresponden fundamentalmente a subvenciones concedidas para la construcción de infraestructura gasista o eléctrica (56 millones de euros en 2013 y 51 millones de euros en 2012).

Las cuentas de resultados de los ejercicios 2013 y 2012 incluyen ingresos correspondientes a la aplicación a resultados de las subvenciones de capital en el epígrafe “Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras” por importe de 14 y 13 millones de euros, respectivamente. Por otro lado, el importe de las subvenciones de explotación registradas como ingresos del ejercicio en el epígrafe “Otros ingresos de explotación” ha ascendido a 28 y 21 millones de euros en 2013 y 2012, respectivamente.

Más información sobre la actividad de Repsol para fomentar la transparencia en [este enlace](#)

Otros asuntos

Nuestro compromiso con la transparencia también se extiende a la posición que tiene la compañía en relación al lobby y la libre competencia.

Repsol actúa bajo el principio de transparencia, reportando todas sus actuaciones, operaciones y transacciones de manera veraz, clara y contrastable.

Repsol manifiesta su neutralidad política y declara que no financia, directa o indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos. Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las administraciones públicas se plantean bajo los principios de cooperación y transparencia.

Actividades de lobby

Nos interesamos por aquellos temas relevantes para la compañía, que pueden tener un efecto notable sobre la actividad o que tienen importancia estratégica. Consideramos que estamos en capacidad de aportar información, conocimiento y nuestra experiencia en el proceso de desarrollo de determinada legislación.

Por esto, participamos en los debates sobre el impulso de políticas públicas a través de una actividad de lobby responsables y transparente, ya que toda participación u opinión puede generar un impacto sobre otras partes interesadas.

Registro de Transparencia de la Unión Europea

La compañía hace parte de este registro y reporta la información correspondiente a los siguientes conceptos:

- Asociaciones y redes: las principales asociaciones sectoriales a las que Repsol pertenece son las siguientes: *Europa*, *European Chemical Industry Council* (CEFIC), *PlasticEurope*, *Oil and Gas Producers Association* (OGP Europe), *International Emissions Trading Association* (IETA), Comité Europeo de Normalización (CEN) y *European Isocianate & Polyol Producers Association* (ISOPA). También formamos parte de las siguientes asociaciones empresariales: *European Round Table of Industrialists* (ERT), *Center for European Policies Studies* (CEPS) y *American European Community Association* (AECA).
- Datos económicos: los costes vinculados a las actividades directas de representación ante las instituciones europeas se estiman entorno a los 340.000€ para 2013. Incluye los gastos asociados tanto a actividades directas de lobby, reuniones, correspondencia directa, y participación de nuestros empleados en la preparación de documentos y en grupos de trabajo de distintas asociaciones y *think tanks*. Estamos considerando tanto el coste del tiempo empleado como el de los viajes realizados. No incluimos las cuotas de asociación por entender que son declaradas por las distintas asociaciones. Adicionalmente, se recibieron fondos de instituciones de la Unión Europea por un importe de 979.000€, para proyectos de desarrollo de nuevos productos y nuevas tecnologías.

Registro de Lobbies de Estados Unidos

Las cantidades de los gastos asociados a las actividades directas de lobby realizadas por nuestros empleados se han estimado en 100.000 US\$ en 2013². Repsol ha mostrado su interés en los asuntos relacionados con la energía.

Tanto Repsol como los empleados que realizan actividades de lobby para la compañía declaran no haber realizado ninguna contribución a empleados públicos del gobierno americano.

Buenas prácticas de operación

En 2013 se han incoado por la Autoridad de Competencia española dos expedientes sancionadores a Repsol por presuntas prácticas restrictivas de la competencia, objetadas por la compañía. Hasta la fecha no se ha adoptado ninguna resolución por parte de la referida Autoridad en dichos expedientes.

Al objeto de fomentar una mayor sensibilización y una permanente actualización en Derecho de la Competencia, en 2013 se ha continuado impartiendo sesiones formativas en esta materia, especialmente dirigidas a empleados de la compañía en áreas comerciales y/o que representan a la compañía en el seno de asociaciones sectoriales.

² En el Informe de Responsabilidad Corporativa 2012, la cantidad reportada como gasto asociado a actividades directas de lobby en Estados Unidos, realizadas por los empleados durante 2012 fue de 90.000 US\$.



Respetar los derechos humanos

En Repsol avanzamos en la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU a través de la modificación de procesos y la formación y comunicación para consolidar la cultura de respeto de derechos dentro de la compañía.

Compromiso público

En julio de 2013 hemos aprobado una “Política de Respeto a los Derechos Humanos” siguiendo las recomendaciones específicas del Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar, Remediar” y de sus Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

En la política recogemos los compromisos adquiridos por Repsol en materia de derechos humanos en nuestras actuaciones con nuestras partes interesadas: empleados, comunidades locales, clientes, socios y otras relaciones comerciales, indicando además lo que esperamos de ellas a este respecto.

Respetar los derechos humanos para Repsol significa que evitaremos que nuestras actividades y decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se producen, haremos lo posible por reparar el daño. Asimismo haremos lo que esté a nuestro alcance para prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con las actividades y decisiones de nuestras relaciones comerciales, de las que se tenga conocimiento.

La política fue aprobada por el máximo nivel gerencial de la organización y en enero de 2014 el Presidente Ejecutivo de Repsol envió personalmente una comunicación sobre la misma a todos los empleados de la compañía.

A lo largo de 2013 se han llevado a cabo diversas acciones de comunicación y sensibilización dentro y fuera de la organización, con el objetivo de contribuir a la cultura de respeto de los derechos humanos entre nuestros empleados y con nuestras partes interesadas.

El Prof. John Ruggie, artífice de los Principios Rectores de Naciones Unidas, en Repsol

El 12 de septiembre de 2013 John Ruggie, Profesor de Harvard que construyó el consenso entorno a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, estuvo en la sede central de Repsol participando en la presentación de los Planes de Sostenibilidad de la compañía. El acto, presidido por el Presidente Ejecutivo de Repsol, Antonio Brufau Niubó, contó con la asistencia de empleados, miembros de la Administración Pública, inversores, clientes, proveedores, medios de comunicación, agentes sociales, y otros representantes de las partes interesadas de la compañía que siguieron el acto de forma presencial y a través de internet.

Hay más de 39 acciones relacionadas con los derechos humanos comprometidas en los Planes de Sostenibilidad 2013-2014 de la compañía.



De izquierda a derecha: Pedro Fernández Frial, DG Estrategia y Control; Cristina Sanz Mendiola, DG Personas y Organización; Luis Suárez de Lezo Mantilla, Consejero Secretario Gral. y del Consejo; Prof. John Ruggie; Antonio Brufau Niubó, Presidente Ejecutivo; Nemesio Fernández-Cuesta Luca de Tena, DG Negocios; Begoña Elices Garcia, DG de Comunicación y de Presidencia.

Al día siguiente de la presentación tuvo lugar un encuentro privado entre el Profesor Ruggie y los miembros del Comité de Dirección de Repsol, presidido por su Presidente Ejecutivo, en el que se debatió acerca de la situación de los derechos humanos en el mundo y los retos de la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el sector extractivo.

Asimismo, el 13 de septiembre, aprovechando la visita del Profesor de Harvard, Repsol organizó un encuentro a puerta cerrada en su sede de Méndez Alvaro 44, entre John Ruggie y una veintena de representantes de la administración pública y la sociedad civil española, en la que se habló, entre otras cuestiones la situación del borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España.

Grupo de trabajo de derechos humanos de la Red del Pacto Mundial España

Repsol forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002 y es miembro del Comité Ejecutivo de la Red Española desde 2012.

Dentro del compromiso de nuestra compañía con el respeto de los derechos humanos, durante 2013 Repsol ha coordinado el grupo de trabajo de derechos humanos constituido en el seno del Comité Ejecutivo de la Red para difundir los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos entre las organizaciones asociadas a la misma. En este grupo también han participado activamente otras cuatro organizaciones pertenecientes al Comité Ejecutivo.

Durante el ejercicio, se ha desarrollado el video “Las empresas y los derechos humanos” para sensibilizar sobre los potenciales impactos en los derechos humanos derivados de las actividades de las empresas y de las personas que trabajamos en ellas.

Asimismo, se ha promovido la jornada “Experiencias del sector privado en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” para compartir experiencias y lecciones aprendidas de la implementación de los Principios Rectores que aplican a las empresas en el sector privado.

Debida diligencia

En Repsol disponemos de mecanismos que nos facilitan la prevención de potenciales impactos en los derechos humanos derivados de nuestras actividades o de las de nuestras relaciones comerciales.

Hemos realizado evaluaciones de impacto en derechos humanos en tres de nuestras operaciones en upstream y en una operación en downstream, dos de ellas en Bolivia y dos en Perú.

En nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos nos comprometemos a identificar, prevenir y mitigar potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos derivados de nuestras propias actividades y de las que guarden relación directa con nuestras operaciones, productos o servicios prestados por nuestras relaciones comerciales. Asimismo, nos comprometemos a llevar a cabo este proceso de evaluación de impactos antes de emprender una nueva actividad y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.

En el 2013 hemos realizado 41 evaluaciones de impacto ambiental, social y de la salud en 19 países asociadas a proyectos de exploración y producción. El alcance de dichas evaluaciones ha respondido al contexto local y a las características de cada operación. Asimismo, hemos llevado a cabo cinco estudios de identificación de riesgos y/o evaluación de impactos en nuestros complejos industriales de Perú y España asociados a proyectos vinculados a cambios menores en las instalaciones.

Además, durante el 2013 hemos desarrollado un proyecto conjunto entre unidades de negocio y áreas corporativas para obtener aprendizajes prácticos que nos permitan desarrollar una guía corporativa de evaluación de impactos en derechos humanos que sirva de apoyo a las unidades de negocio.

Este proyecto está compuesto por cuatro evaluaciones de impacto en derechos humanos: dos en Perú y dos en Bolivia. Tres de los estudios los hemos realizado en operaciones onshore de exploración y producción, en entornos con comunidades indígenas en el área de influencia directa de las actividades. También hemos realizado un estudio en una instalación downstream en Perú.

Para poder llevarlo a cabo hemos contado con expertos internacionales de reconocido prestigio en materia de derechos humanos para cada uno de los cuatro estudios. Asimismo, han participado y colaborado diferentes unidades operativas de la compañía en el proceso para poder analizar y evaluar de forma integrada el nivel de disfrute de los derechos humanos.

Las evaluaciones realizadas en el marco de este Proyecto conjunto, nos han permitido consolidar la metodología específica y coherente con los Principios Rectores para la identificación y evaluación de

impactos potenciales en los derechos humanos derivados de las actividades que desarrollamos. Asimismo, nos han ayudado a mejorar la integración los derechos humanos de forma específica en los procesos de evaluación de impactos que venimos realizando.

Guía para la evaluación de impactos en derechos humanos

Hemos utilizado los aprendizajes prácticos del Proyecto conjunto desarrollado durante el 2013 para iniciar la elaboración de la Guía de apoyo a las unidades que llevan a cabo la evaluación de impactos

El objetivo de la guía es facilitar la integración de los derechos humanos en los procesos de evaluación de impacto cuando emprendemos una nueva actividad y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.



En el 2014, continuaremos trabajando con la debida diligencia para incorporar y enriquecer la Guía con aprendizajes en otras operaciones en contextos variados.

Hemos empezado a trabajar en la integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto en los procesos internos de Repsol y en la toma de medidas oportunas dirigidas a prevenir y mitigar potenciales impactos en los derechos humanos así como en el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.

Asimismo, como parte de la debida diligencia en derechos humanos, en Repsol disponemos de mecanismos que nos permiten prevenir los riesgos de impacto en los derechos humanos derivados de nuestras relaciones comerciales.

Durante 2013 la Dirección Corporativa de Auditoría y Control de Repsol, con la colaboración de la unidad de Responsabilidad Corporativa, ha desarrollado un conjunto de pruebas de auditoría dirigidas a verificar el cumplimiento de nuestra normativa interna relacionada con los derechos humanos, laborales, gestión de inversión social y otros aspectos. Se realizaron trabajos en Perú, Angola, Brasil, Estados Unidos, Federación Rusa, Portugal y áreas corporativas de la compañía, incluyendo los negocios de Exploración y Producción y Downstream.

Canales de comunicación con el entorno local

Nuestras partes interesadas pueden trasladar cuestiones relacionadas con los derechos humanos a través de los canales accesibles, algunos de ellos a nivel operacional.

En Repsol disponemos de diversos canales a través de los cuales nuestras partes interesadas pueden comunicar cualquier cuestión relacionada con nuestras actividades.

Tenemos **canales de comunicación globales** que son accesibles desde cualquier parte del mundo a través de internet:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética.
- Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.

En el canal de comunicaciones de la Comisión de Ética se han recibido 8 comunicaciones en 2013.

Asimismo, disponemos de **canales locales de comunicación y atención de reclamaciones**, a través de los cuales nuestras partes interesadas pueden hacernos llegar sus preocupaciones o reclamaciones, y entre ellas, las relacionadas con aspectos de derechos humanos. Estos canales y mecanismos locales responden y se adaptan al entorno local y al contexto de cada operación.

Para ver más datos sobre las comunicaciones recibidas en nuestros Complejos industriales y en las actividades de exploración y producción ver "[Las comunidades locales](#)".

Canales locales de comunicación y atención de reclamaciones

Los mecanismos de atención de reclamaciones se adaptan al entorno local y al contexto de cada operación. A continuación se facilitan algunos ejemplos de 2013:

En Bolivia disponemos de un sistema de gestión de relaciones comunitarias por el que todo reclamo debe ser formalizado en el instrumento físico sea oral o escrito. El formulario está puesto a disposición de las partes interesadas del entorno local, y el equipo de relaciones comunitarias realiza periódicamente la socialización de este documento a la comunidad, para que se conozca el proceso de tramitación y curso del mismo.

En Ecuador y Perú se dispone del canal "Xprésate", que recoge todo tipo de comunicaciones.

En Brasil disponemos del canal de atención permanente "Canal Fale Repsol" con correo electrónico y teléfono gratuito. Estos canales son divulgados para las comunidades consideradas zona de influencia de áreas donde Repsol Sinopec tiene operación de Upstream.

En Colombia disponemos de mecanismos formales e informales para recoger las solicitudes y peticiones de las comunidades.

En Ecuador, existe un canal de comunicación específico con la Nacionalidad Waorani del Ecuador (NAWE).

En Perú disponemos de mecanismo formal a nivel operación a disposición de los reclamantes y que es la base para mantener el registro de reclamos hasta su cierre.

En Australia, hemos facilitado a las partes interesadas identificadas, el correo electrónico de las personas de Repsol para poder trasladar cualquier solicitud o reclamación.

En Guyana se ha facilitado un número de teléfono disponible las 24 horas.

Mecanismos de reclamación de nivel operacional

A través de la Política de Respeto a los Derechos Humanos hemos adquirido el compromiso de establecer mecanismos de reclamación eficaces a nivel operacional, desde el comienzo de su actividad y tan pronto como sea posible en la planificación de los proyectos, para que las personas directamente afectadas por sus operaciones puedan poner en conocimiento de Repsol cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos.

La mayor parte de las operaciones de Repsol, como parte del sistema de relacionamiento continuo con las comunidades afectadas por un proyecto durante todo el ciclo del mismo, disponen de un mecanismo de atención de las reclamaciones que provienen del entorno local. Los mecanismos de reclamación de las operaciones deben estar diseñados sobre la base de una participación informada y ser eficaces, es decir, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatible con los derechos humanos, basados en el diálogo y una fuente de aprendizaje continuo para la compañía.

Creemos que la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones contribuye a la identificación temprana de preocupaciones y quejas, a facilitar una intervención rápida y por tanto a prevenir conflictos.

Son muchos los beneficios de los mecanismos de reclamación operacionales:

- Suponen menor coste para las comunidades.
- Atienden a un mayor número de beneficiarios.
- Buscan soluciones consensuadas lo que hace que la resolución de las reclamaciones satisfaga a ambas partes, y se reduzcan las controversias y la posibilidad de que éstas escalen.
- En definitiva, creemos que un mecanismo de reclamación local eficaz contribuye a fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
- Internamente además, supone para la compañía la mejora operativa continua a partir de las lecciones aprendidas lo que hace que las reclamaciones se reduzcan.

La mayoría de las reclamaciones de las comunidades provienen de impactos operativos y otros asuntos que pueden resolverse de forma rápida y local, especialmente si las preocupaciones de la comunidad se tienen en cuenta de forma temprana.

Durante 2013 Repsol ha desarrollado un proyecto piloto en una de sus operaciones de exploración y producción, en colaboración con la Asociación IPIECA, para reforzar la eficacia de su mecanismo de reclamación. El proyecto ha contado con la participación de una consultora especializada, y los aprendizajes obtenidos serán tenidos en cuenta, no solo en la mejora del mecanismo existente en la operación, sino también para el desarrollo de una guía corporativa para la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones de la compañía.

El proyecto piloto se desarrolló a lo largo de todo el año en una operación con comunidades indígenas. A lo largo del proyecto hemos tratado de revisar conjuntamente con las comunidades el mecanismo para reforzar su eficacia. Era imprescindible adaptarlo al contexto logístico y cultural local en colaboración con las comunidades ya que pensamos que un mecanismo de reclamación solo puede cumplir su función si las personas a las que debe servir lo conocen, confían en él y son capaces de utilizarlo.

Hemos mantenido reuniones con las federaciones indígenas representadas en la zona, con las autoridades comunitarias, con los equipos de monitoreo socio ambiental y con otros colectivos de las comunidades en las que hemos contrastado entre otros, aspectos relacionados con los puntos de entrada de las reclamaciones, el proceso de investigación, el concepto de reclamo, la equidad, los plazos y la mejor forma de abordar la difusión del mecanismo para asegurar el conocimiento por parte de las comunidades.

La operación se encuentra en una zona en la que no hay vías de acceso abiertas por lo que la mayor parte del transporte es fluvial. Algunas comunidades están a gran distancia de nuestra base de operaciones. Uno de los retos del proyecto fue asegurar la accesibilidad del mecanismo. Para resolverlo, además de los canales tradicionales, el equipo de relaciones comunitarias desempeña un papel clave como receptor de reclamaciones, ya que está continuamente desplazándose por las comunidades locales. En este sentido también es importante el papel que las federaciones y autoridades indígenas están desempeñando, como posibles intermediarios en la recepción de reclamaciones, el soporte a los comuneros cuando no saben leer o escribir, y en la difusión del mecanismo existente.

Formación y sensibilización

Durante 2013 hemos trabajado activamente por la cultura del respeto a los derechos humanos dentro y fuera de nuestra organización.

Nuestros empleados tienen acceso a formación específica de derechos humanos

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos son pieza clave para consolidar la cultura de respeto a los derechos humanos dentro de Repsol. Por este motivo, muchos de nuestros esfuerzos en 2013 se han centrado en formar y sensibilizar a nuestros empleados.

Promovemos la formación específica en derechos humanos implantando herramientas para que los empleados conozcan las posibles implicaciones sobre los derechos humanos en el ejercicio de sus funciones.

En 2013 hemos promovido la realización de la formación on-line en derechos humanos que la compañía desarrolló en 2012, para que todos los empleados de Repsol conozcan el alcance del compromiso que la compañía ha adquirido, el marco en el que está basado y como lo estamos implantando.

En 2013 han realizado el curso 894 personas.

En España lo han superado más de 600 personas. Asimismo, desde el lanzamiento, la formación ha sido superada por, aproximadamente el 93% de la plantilla en Argelia, el 61% de las personas que trabajan en Colombia y el 56% de la plantilla en Bolivia.

País	Curso de derechos humanos		Otras actividades formativas
	Total de personas	Horas	
España	627	1.301	
Perú	122	1.146	– Difusión, a través de notas informativas, a toda la Unidad de Negocio de GLP Perú de conceptos clave en materia de responsabilidad corporativa, centrados en los derechos humanos.
Angola	1	29	
Argelia	1	2	
Bolivia	8	31	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar– de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país. – Fomento de la formación del personal de seguridad incorporado en campo sobre derechos humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. – Inducciones periódicas al personal de seguridad contratado por la Unidad de Negocio de Bolivia sobre la normativa de Repsol y el compromiso específico de Repsol con los derechos humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
Brasil	9	13	
Canadá	2	1	
Colombia	2	26	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Ecuador	83	708	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país. – Formación en aspectos éticos, ambientales y de derechos humanos a nuestro personal de exploración y producción a través de charlas. – Desarrollo de curso específico de derechos humanos y controles de seguimiento de conocimientos adquiridos a través de un cuestionario de evaluación para el 100% del personal.
Estados Unidos	12	21	
Federación Rusa	4	33	
Italia	4	7	
Libia	1	1	
México	1	1	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Portugal	10	31	
Reino Unido	2	14	

País	Curso de derechos humanos		Otras actividades formativas
	Total de personas	Horas	
Trinidad y Tobago	1	2	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Venezuela	4	99	– Sesión formativa sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos –puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas a los equipos jurídicos de Repsol en el país.
Total general	894	3.466	

Adicionalmente, hemos desarrollado acciones formativas presenciales específicas para las personas adscritas a funciones particularmente relevantes:

- Módulo de Ética y Derechos Humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones.
- Sesión sobre derechos humanos a los nuevos profesionales del Master de Gestión de la Energía del Centro Superior de Formación Repsol.
- Cursos específicos de formación para nuestros equipos de relacionadores comunitarios. En estos, se revisaron –además de toda la normativa interna relacionada con la relación con comunidades indígenas– las normativas internacionales y nacionales sobre los derechos de los pueblos indígenas, incluyendo el Convenio 169 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Estos cursos se celebraron en Bolivia, Ecuador y Perú, y se contó con la participación de todos los integrantes de los equipos relacionadores de dichos países (42 personas en total).

Participación en el diálogo nacional e internacional en materia de derechos humanos

A lo largo de 2013 Repsol ha participado activamente en diversos actos a nivel nacional e internacional que han congregado a representantes de la Administración, la empresa y la sociedad civil, contribuyendo así al diálogo y al conocimiento y la sensibilización acerca de la importancia del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. En agosto del 2013 hemos participado en el **Primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos** organizado por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Dirección Regional para América Latina y el Caribe (PNUD) y el Gobierno de Colombia. Este foro ha proporcionado una plataforma regional multi-actor con el objetivo de fomentar un diálogo constructivo con respecto a la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El encuentro ha congregado a representantes globales, regionales y locales de empresas, asociaciones industriales, gobiernos, organismos internacionales y regionales, sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos, sindicatos y otros actores. Además de asistir, hemos formado parte del Panel “Los Principios Rectores de Naciones Unidas en la industria extractiva en Latino América y el Caribe” como empresa que opera en la región junto a organizaciones de la sociedad civil, administración de Colombia y representantes de Naciones Unidas.

Asimismo, en diciembre del 2013 hemos participado, por segundo año consecutivo, en el **II Foro Anual de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos humanos** en Ginebra. El foro ha acogido a más de 1500 participantes representantes de estados, sociedad civil y empresas de todos los sectores. Este año han participado 400 representantes de empresas. Repsol ha participado como ponente en la sesión

específica de “Pueblos indígenas y operaciones empresariales – dando pasos para la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas”.

Además, hemos compartido nuestro compromiso con los derechos humanos en diferentes actos y eventos con la finalidad de fomentar el conocimiento y difundir la relevancia del respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial.

- En mayo del 2013 hemos compartido nuestra experiencia en la mesa redonda organizada por la Universidad Carlos III “La aplicación del Marco “Proteger, Respetar, Remediar” de Empresa y de Derechos Humanos de Naciones Unidas en el Contexto Español” junto a la Oficina Española de Derechos Humanos y la ONG Amnistía Internacional.
- En junio del 2013, hemos participado en la organización y desarrollo de la jornada “Experiencias del sector privado en la implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos” como coordinadores del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos de la Red Española del Pacto Mundial. El objetivo de la jornada ha sido compartir experiencias y lecciones aprendidas de la implementación de los Principios Rectores que aplican a las empresas en el sector privado
- En octubre del 2013 hemos participado en el taller “Tendencias y herramientas para la gestión de los Derechos Humanos y Empresa” organizado por Corporate Excellence - Centre for Reputation Leadership cuyos patrocinadores son compañías que representan el 65% del Ibex-35.
- En noviembre del 2013 hemos participado en el Congreso Internacional “La implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos en España” organizado por la Universidad de Sevilla.

Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos

Durante 2013 hemos participado activamente en el proceso de desarrollo del borrador del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos elaborado por el Gobierno de España a través de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. El Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos es un instrumento importante para el conocimiento y la implementación de los Principios Rectores en España.

A lo largo del proceso hemos participado activamente en todas las consultas realizadas al sector privado y hemos remitido comentarios en todas las fases del proceso.

Respetar los derechos de nuestras partes interesadas

En Repsol hemos identificado aspectos prioritarios relacionados con los derechos humanos que consideramos prioritarios en la relación con nuestras partes interesadas.

La Política de Respeto a los Derechos Humanos marca las pautas en nuestras relaciones con las distintas partes interesadas.

En Repsol trabajamos para evitar que nuestras actividades provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y para hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan. En este sentido, destinamos esfuerzos a prevenir o mitigar las consecuencias negativas directamente relacionadas con las actividades llevadas a cabo por nuestros socios, proveedores o contratistas.

Tal y como está expresamente recogido en nuestra normativa, Repsol no emplea trabajadores por debajo de la edad legal, ni recurre al trabajo forzoso. Tampoco se discrimina por ningún motivo a las personas que trabajan en la compañía, ni a sus contratistas, proveedores o clientes, en ninguno de los países en los que estamos presentes, ni durante ningún momento de la relación que se mantiene con los mismos.

Durante 2013 no se han identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol, ni por proveedores o contratistas significativos, con riesgo potencial de incidentes de trabajo forzoso o explotación infantil.

Asimismo, respetamos y apoyamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores en todos los países en los que operamos. No tenemos constancia de que durante 2013 se hayan producido incidentes que vulneren este derecho, ni en nuestras actividades ni en las de nuestros proveedores y contratistas significativos.

Respetar los derechos humanos de nuestros empleados

Repsol se compromete a respetar los derechos humanos de sus empleados, y establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de los mismos en todos los países de operación de la compañía.

Investigamos cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía.

Durante el año 2013, en España, ha habido tres casos de acoso. Dos de ellos han sido investigados y cerrados y uno está en trámite actualmente. En los casos cerrados no se ha apreciado que existiera acoso en ninguno de ellos. Si se hubiera apreciado que existía, se habría derivado el caso a Relaciones Laborales.

En Bolivia se ha presentado una denuncia por discriminación. En la investigación llevada a cabo no se han detectado elementos que acrediten los hechos ilícitos denunciados por lo que la demanda quedó archivada en vía administrativa.

En Brasil se ha recibido una denuncia alegando discriminación por capacidades diferentes, la cual se ha resuelto de forma favorable para la empresa. La recomendación adoptada para el área de gestión de capacidades diferentes es que se continúe invirtiendo en aparatos y equipos adaptados y que se trabaje en la capacitación de los gestores que reciben las nuevas incorporaciones. Asimismo, fruto del proceso se ha recomendado que se realice un “libro blanco” en Repsol Sinopec Brasil. Actualmente, contamos con 9 empleados con capacidades diferentes y estamos en búsqueda proactiva de una décima persona.

Más información sobre las relaciones de Repsol con sus empleados en el capítulo [“Equipo Repsol”](#).

Respetar los derechos humanos de las comunidades locales

En Repsol hemos adquirido el compromiso de respetar todos los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que operamos. Particularmente, nos comprometemos en el respeto de los derechos humanos de aquellas personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, como el caso de la infancia, la mujer o las comunidades indígenas.

En 2013 hemos continuado desplegando nuestro sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa a nivel de centro operativo en cuatro complejos industriales en España.

Más información sobre Repsol y la relación con las comunidades en el capítulo [“Las comunidades locales”](#).

El respeto de los derechos humanos por parte de nuestras relaciones comerciales

Para Repsol es vital que nuestros socios, proveedores, distribuidores comerciales, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal, directamente relacionadas con nuestras operaciones comerciales, productos o servicios respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo. Seguimos implantando una debida diligencia en materia de derechos humanos antes de establecer cualquier relación comercial: a través de la calificación, control y evaluación de proveedores y contratistas o en los procesos de vinculación contractual con éstos y con nuestros socios.

En el 2013 hemos continuado trabajando para afianzar la relación con nuestra cadena de suministro extendiendo nuestros requisitos de comportamiento a nuestra cadena de valor, lo que nos permite ejercer nuestra capacidad de influencia y prevenir riesgos de vulneración de derechos humanos. Además, en el caso concreto de las relaciones que establecemos con fuerzas de seguridad pública y privada, nos hemos adherido formalmente a la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Haremos lo que razonablemente esté a nuestro alcance para prevenir o mitigar dichas consecuencias negativas directamente relacionadas con las actividades prestadas por nuestras relaciones comerciales, incluso cuando no hayamos contribuido a generarlas.

Repsol incluye cláusulas diseñadas para asegurar que el cumplimiento de los estándares de derechos humanos en el modelo de contrato de operación conjunta enviado al socio operador.

Más información sobre la gestión de los aspectos de derechos humanos en nuestras relaciones comerciales en la sección “Seguridad Corporativa” de este apartado y en los capítulos [“Los socios”](#) y [“Los proveedores y contratistas”](#).

Hemos continuado incorporando en todos los procesos de calificación de proveedores y contratistas de 2013 aspectos de respeto a los derechos humanos. Más información en el capítulo [“Los proveedores y contratistas”](#).

Avanzando junto al sector

IPIECA, la asociación global para asuntos sociales y ambientales de la industria del petróleo y el gas, trabaja activamente en el campo de las empresas y los derechos humanos. Desde 2002, los esfuerzos de IPIECA se centran en ayudar a sus empresas miembro a mejorar sus sistemas de gestión en diferentes aspectos relacionados con el desempeño social y los derechos humanos.

Desde la ratificación de los Principios Rectores en 2011, la actividad del grupo de trabajo de derechos humanos de la asociación, se ha centrado en debida diligencia y mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional, contribuyendo a facilitar el aprendizaje compartido y la mejora continua de las empresas.

IPIECA desarrolló en 2012 una guía para la [integración de los derechos humanos en las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud](#) que presentó en el Foro Mundial de Empresas y Derechos Humanos que tuvo lugar en Ginebra en diciembre de 2013, en la que Repsol ha participado activamente.

Seguridad Corporativa

Contamos con el apoyo de empresas especializadas en seguridad para adoptar las medidas preventivas oportunas que nos permitan desarrollar nuestra actividad en un ambiente seguro y respetando los derechos humanos.

Nos incorporamos formalmente de la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Gestión integral de la seguridad corporativa

Disponemos de un enfoque sistemático que nos permite disponer de las herramientas necesarias para asegurar la integridad de las personas y los activos de Repsol.

Trabajamos para identificar y valorar los riesgos en seguridad a los que nos enfrentamos en el desarrollo de nuestras actividades siguiendo los lineamientos recogidos en nuestras políticas, normas, procedimientos y guías. Para ello, se utiliza una metodología común y homogénea.

Desde hace algunos años en Repsol seguimos las recomendaciones de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) y ahora nos incorporamos formalmente a la iniciativa, tras la solicitud de adhesión realizada en 2013 y comprometida en el Plan de Sostenibilidad corporativo 2013-2014.

Adhesión a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

Nuestra asistencia en marzo del 2013 a la Sesión Plenaria de los [Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos](#), como participantes invitados nos ha permitido avanzar en el proceso de adhesión.

Asimismo, hemos mantenido reuniones tanto con miembros de IPIECA y participantes de la iniciativa, y también con el Secretariado de la iniciativa.

En octubre del 2013 hemos finalizado el Plan de Acción que cumple con los criterios establecidos por los PVSDH para la solicitud de la adhesión. Este Plan explica las políticas, normativa y procedimientos existentes en la compañía para asegurar el respeto de los derechos humanos durante la protección de nuestras instalaciones y nuestro personal. Asimismo, el Plan recoge la implementación de estos requerimientos a nivel de país así como las lecciones aprendidas.

En diciembre del 2013 nos han comunicado que nuestra solicitud ha sido aprobada por los PVSDH y en enero del 2014 hemos iniciado nuestra participación activa en esta iniciativa.

El Gobierno de España, en el borrador del Plan de Empresas y Derechos Humanos que está previsto que se apruebe en los próximos meses, incorpora una medida que especifica su compromiso de adherirse también a esta iniciativa.

Algunas de las acciones más importantes realizadas a lo largo del 2013 incluyen:

- Perú: realizamos el seguimiento y control del cumplimiento de los programas formativos en materia de derechos humanos y Principios Voluntarios.
- Colombia: se ha incluido en el contrato con la compañía de seguridad privada el requerimiento específico de presentar el plan o programa de capacitación a los empleados para mejorar su conocimiento en derechos humanos y promover la implementación de los Principios Voluntarios.
- Ecuador: como continuación a la evaluación sobre el uso de armas no letales del 2012 en las áreas de las operaciones hemos implementado la utilización de munición no-letal.

Se han firmado 12 contratos con fuerzas privadas de seguridad en las que se incluyen cláusulas de respeto a los derechos humanos: cuatro en Perú, dos en Mauritania, dos en Argelia, dos en Bolivia, uno en Angola, uno en Colombia. Asimismo, estas cláusulas han sido incluidas también en contratos existentes en Brasil y Bolivia.

La matriz general de riesgos que empleamos en las evaluaciones de riesgos incorpora los relacionados con derechos humanos, con especial atención en el desarrollo de actividades de campo en nuevas áreas o con presencia de comunidades cercanas.

Durante el 2013 hemos realizado evaluaciones de riesgos en Perú, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Federación Rusa y Mauritania. En función de los resultados de estas evaluaciones, se preparan los “Planes de Emergencia, Crisis y Evaluación”. Estos planes incluyen recomendaciones que se deben seguir ante situaciones críticas, tales como medidas de autoprotección para los empleados en caso de extorsión o privación de la libertad, protocolos de actuación en caso de amenaza de bomba o toma hostil de las instalaciones, evacuaciones o creación de comités de crisis.

Durante 2013 se han revisado y actualizado los planes de evacuación de expatriados de cinco países: Argelia, Bolivia, Emiratos Árabes Unidos, Libia y Colombia. Asimismo, hemos realizado los planes de evacuación en cinco países Perú, Brasil, Ecuador, Federación Rusa y Mauritania.

Formación en derechos humanos a las fuerzas de seguridad

La capacidad de respuesta de las personas de las fuerzas de seguridad ante situaciones imprevisibles está estrechamente vinculada a la formación y la sensibilización en materia de derechos humanos. La formación se hace crítica para asegurar que también el personal externo de seguridad actúa dentro de la legislación nacional e internacional vigente, para evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen violencia física o moral contra las personas. Por esto, la formación de todos los contratistas de seguridad es una exigencia de la compañía.

Las principales acciones formativas llevadas a cabo a lo largo del año 2013 incluyen:

- Perú: el 100% del personal externo tiene conocimiento de los derechos humanos y de los códigos de conducta y deontológico específicos del sector de la seguridad privada así como de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Además, hemos facilitado programas y contenidos de derechos humanos a las empresas de vigilancia contratadas para complementar las capacitaciones, cursos y charlas que dan a sus empleados.
- Bolivia: todo el personal de seguridad de la ciudad ha recibido formación específica y complementaria en derechos humanos y los PVSDH. En el 2014 está previsto alcanzar el 100% del personal de seguridad de campo mediante la formación del 20% que se corresponde con las incorporaciones a las nuevas instalaciones de Margarita y en el campo de Mamoré. Además, durante todo el año, y con carácter semanal en campo y oficina, el personal de seguridad física ha recibido inducciones de seguridad

sobre normativa de Repsol en Seguridad Corporativa que incluye el compromiso de Repsol con los derechos humanos y los PVSDH.

- Colombia: El 100% del personal de la empresa de seguridad ha realizado el curso online de derechos humanos. El 100% de los empleados del área de Seguridad Corporativa de la compañía ha completado la formación.
- Ecuador: El 100% del personal externo ha recibido formación en materia de derechos humanos. Durante 12 horas sobre cuestiones que abarcan los PVSDH, los procedimientos de Repsol en materia de seguridad, etc. Asimismo, se ha realizado un Taller sobre PVSDH para personal de seguridad física. La totalidad del personal de seguridad corporativa ha recibido formación en materia de derechos humanos.

Operaciones en contextos sociales sensibles

En algunos países, la protección de instalaciones críticas, como las energéticas, debe realizarse en colaboración con las fuerzas públicas de seguridad, por exigencia de sus gobiernos. La importancia estratégica de estas infraestructuras las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos.

En este tipo de operaciones, la compañía adopta medidas acordes con la situación de la zona y del país, poniendo énfasis en la seguridad de las personas durante sus viajes y desplazamientos, así como en la integridad de las instalaciones.

Para que nuestra relación con las fuerzas públicas de seguridad no sea interpretada como una toma de posición frente a posibles conflictos armados, Repsol formaliza esta relación a través de convenios y acuerdos de colaboración que definen y delimitan las responsabilidades de la compañía.

Los gobiernos son los encargados de gestionar la protección que realizan las fuerzas de seguridad pública. Utilizamos nuestra capacidad de influencia para que los acuerdos y convenios que formalizamos incluyan referencias expresas a la protección de los derechos humanos y a la formación mínima que deben tener las fuerzas del orden que protegen nuestras instalaciones.

Durante 2013 mantuvimos acuerdos con fuerzas públicas de seguridad en Perú, Argelia, Ecuador, Libia, Mauritania y Venezuela.

Para la protección de nuestras instalaciones, nuestra Política de Seguridad Corporativa rechaza con carácter general el uso de armas de fuego por parte de los contratistas de seguridad privada, a excepción de aquellos casos en los que lo impone la legislación nacional o en cuando desarrollamos nuestra actividad en zonas de alto riesgo. En cinco de los países en los que operamos, la seguridad privada está armada con armas de fuego y en un sexto exclusivamente con munición no letal. En seis países tenemos presencia de seguridad pública armada.

Gastos en seguridad

Gastos en seguridad pública y privada			
Millones de dólares	2011	2012	2013
Seguridad privada	80,6	37,36	41,37
Seguridad pública	6,3	3,25	2,74
Total	86,9	40,62	44,11

Respecto a las partidas dedicadas a **seguridad privada**, en España se ha producido un incremento debido al cambio de tarifas y a inversiones dirigidas a una campaña de sustitución de videograbadores y otra de instalación de sistemas de seguridad en estaciones de servicio. El gasto se ha visto incrementado en Ecuador por las condiciones económicas del nuevo contrato de seguridad licitado que incluye la actualización de los salarios del personal de la empresa de seguridad ya que no se había revisado en tres años. En Bolivia el aumento de gasto se debe a un incremento de los puestos de seguridad a cubrir con vigilancia física en las instalaciones en Margarita.

En Venezuela por el contrario, ha habido un descenso en la cantidad dedicada a seguridad privada por una variación en la entidad jurídica de la empresa en Quiri Quire, pasando el personal contratado a esa nueva empresa, desligándose por tanto el pago de Repsol.

En **seguridad pública**, el descenso en el gasto respecto al año 2012 se debe principalmente a que en Argelia los meses de campaña han sido aproximadamente la mitad que los del año 2012, por lo que las necesidades de protección de fuerzas de seguridad públicas se han reducido en igual medida.

Ante quién respondemos



Equipo Repsol

Buscamos el desarrollo personal y del talento, la integración, diversidad, conciliación y la buena salud de las personas que forman Repsol.



Las comunidades locales

Aspiramos a contribuir al bienestar y el progreso de las comunidades con las que nos relacionamos.



Los socios

Ejercemos toda nuestra capacidad de influencia en las relaciones con nuestros socios.



Los proveedores y contratistas

Gestionamos las relaciones con nuestros proveedores y contratistas contando con criterios éticos, sociales y ambientales.



Los clientes

Nuestro compromiso con los clientes gira en torno a la calidad y seguridad de los productos y servicios.



Equipo Repsol

Para Repsol, su equipo de personas es fundamental. Establecemos con ellos un firme compromiso, captando, motivando y reteniendo a los mejores profesionales, ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar; garantizando y promoviendo oportunidades de desarrollo laboral.

El 32% de las personas de Repsol son mujeres y también representaron el 49% de los nuevos ingresos. Esto es una muestra de que trabajamos activamente para fomentar la integración de mujeres en un sector industrial.

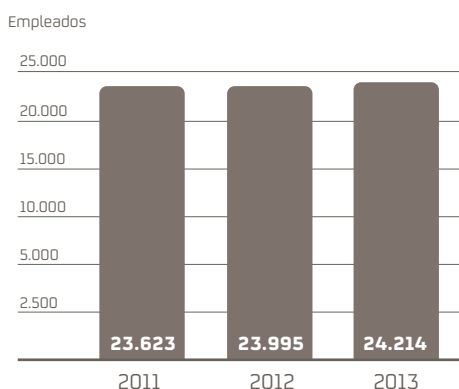
El empleo en Repsol

A cierre de 2013, contábamos con una plantilla consolidada de 30.296 personas. De esta cifra, un total de 24.214¹ empleados, de más de 80 diferentes nacionalidades, pertenecían a sociedades gestionadas directamente por Repsol y a ellos se refieren todos los datos incluidos en este capítulo. Los empleados de la compañía se distribuyen en 39 países y se concentran en España (71%) y Perú (12%). También destaca la presencia en países como Portugal (5%), Ecuador (4%) y Estados Unidos (2%). Estos cinco países concentran el 94% de nuestra plantilla.

Las variaciones significativas con respecto a 2012 se deben a:

- Incremento de la plantilla en Angola debido al aumento de nuestra actividad de E&P en dichos países.
- Crecimiento de nuestro negocio en Bolivia y Estados Unidos.
- Disminución de la plantilla gestionada en la Federación Rusa por un cambio de criterio en la consolidación de la sociedad rusa Eurotek.
- Aumento de plantilla en Venezuela, por la creación de una estructura organizativa para la sociedad Quirique Gas.
- Apertura de oficinas en Aruba, Australia, China y Namibia, debido al aumento de nuestra actividad de E&P en dichos países.

Empleados de Repsol



¹ Los datos de este capítulo excluyen a los empleados con jornada anual igual o inferior al 20% de la fijada en convenio colectivo, así como a los empleados de sociedades participadas en las que Repsol no tiene el control de la gestión. Asimismo, el dato de plantilla sigue el criterio de consolidación contable del grupo.

País	2012			2013		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	5.398	11.661	17.059	5.536	11.657	17.193
Perú	1.191	1.824	3.015	1.145	1.727	2.872
Alemania	0	5	5	0	5	5
Angola	0	2	2	8	19	27
Argelia	9	51	60	8	59	67
Argentina	1	2	3	1	2	3
Aruba	0	0	0	0	1	1
Australia	0	0	0	0	1	1
Bélgica	1	0	1	2	0	2
Bolivia	56	159	215	58	209	267
Brasil	47	94	141	47	105	152
Canadá	9	42	51	10	39	49
Chile	0	1	1	0	0	0
China	0	0	0	0	2	2
Colombia	12	13	25	13	25	38
Cuba	1	4	5	0	1	1
E.A.U.	3	3	6	2	3	5
Ecuador	118	814	932	125	806	931
Estados Unidos	141	208	349	165	263	428
Federación Rusa	49	127	176	29	46	75
Francia	4	9	13	4	11	15
Gran Bretaña	10	22	32	11	23	34
Guyana	0	6	6	0	1	1
Holanda	2	4	6	3	6	9
Indonesia	2	6	8	2	8	10
Irak	2	17	19	3	23	26
Irán	0	1	1	0	0	0
Italia	16	17	33	16	23	39
Kazajistán	2	2	4	1	0	1
Libia	15	85	100	25	121	146
Marruecos	1	0	1	2	0	2
México	7	17	24	7	18	25
Namibia	0	0	0	1	2	3
Noruega	11	25	36	12	28	40
Portugal	448	761	1.209	455	792	1.247
Singapur	0	4	4	1	4	5
Suiza	3	1	4	3	1	4
Trinidad y Tobago	65	159	224	69	155	224
Venezuela	82	143	225	93	171	264
Total general	7.706	16.289	23.995	7.857	16.357	24.214

En lo que se refiere a la procedencia de nuestros empleados, más de 80 nacionalidades diferentes conviven en las oficinas e instalaciones de Repsol, en los 39 países en los que contábamos con empleados a 31 de diciembre de 2013.

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
Española	11.465	5.287	16.752
Peruana	1.709	1.155	2.864
Alemana	13	7	20
Angoleña	24	19	43
Argelina	28	4	32
Argentina	106	34	140
Belga	2	1	3
Boliviana	222	61	283
Brasileña	78	60	138
Británica	45	13	58
Búlgara	2	8	10
Caboverdiana	8	6	14
Canadiense	36	9	45
Chilena	7	5	12
China	9	4	13
Colombiana	65	55	120
Croata	2	1	3
Cubana	11	4	15
Dominicana	1	4	5
Ecuatoriana	826	147	973
Egipcia	5	2	7
Estadounidense	195	114	309
Filipina	1	1	2
Francesa	48	24	72
Guineana	6	3	9
Hindú	14	-	14
Holandesa	8	2	10
Húngara	2	1	3
Indonesia	23	5	28
Iraní	6	2	8
Iraquí	8	2	10
Italiana	61	35	96
Kazaja	-	2	2
Libia	65	19	84
Maltesa	1	1	2
Marroquí	7	9	16
Mexicana	25	10	35
Mozambiqueña	2	1	3

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
Noruega	14	6	20
Polaca	4	7	11
Portuguesa	760	435	1.195
Rumana	12	42	54
Rusa	36	31	67
Santotomense	3	1	4
Sueca	1	2	3
Suiza	1	3	4
Trinitense	123	66	189
Ucraniana	1	4	5
Uruguaya	4	1	5
Venezolana	239	132	371
Resto nacionalidades	23	10	33
TOTAL	16.357	7.857	24.214

El empleo de carácter fijo supone el 91% del total y las mujeres representan un 32% del conjunto de la plantilla.

Al igual que el año anterior, se mantiene la proporción de empleados por categoría profesional. El 1% de la plantilla corresponde a personas directivas; el 8% a jefes técnicos; el 49% a técnicos; el 4% a administrativos; y el 38% a operarios.

Personas por género y categoría profesional

Categoría	2011				2012				2013			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Directivos	39	228	267	14%	44	248	292	15%	43	249	292	15%
Jefes técnicos	398	1.267	1.665	24%	447	1.404	1.851	24%	468	1.499	1.967	24%
Técnicos	3.492	7.642	11.134	31%	3.863	7.793	11.656	33%	3.984	7.792	11.776	34%
Administrativos	818	338	1.156	71%	783	306	1.089	72%	769	317	1.086	71%
Operarios y subalternos	2.618	6.783	9.401	28%	2.569	6.538	9.107	28%	2.593	6.500	9.093	29%
TOTAL	7.365	16.258	23.623	31%	7.706	16.289	23.995	32%	7.857	16.357	24.214	32%

Nuevos ingresos

Durante 2013 en Repsol han sido contratadas 1.062 personas con carácter fijo sin vinculación laboral anterior con la compañía. Trabajamos para atraer, reclutar y retener personas de ambos géneros, de diferentes nacionalidades y diferentes rangos de edad. De los nuevos ingresos un 49% son mujeres y un 51% hombres. Esto es una muestra de que trabajamos activamente y de forma sistemática para fomentar la integración de mujeres en un sector industrial.

Además, un 84% de estas nuevas incorporaciones se han realizado en países distintos a España, reforzando nuestro compromiso con el desarrollo local de los países en los que realizamos nuestra actividad.

Nuevos ingresos															
	2011		2012		2013										Total
	Total	Total	Menores 21 años		21-30 años		31-40 años		41-50 años		51-60 años		Mayores 60 años		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	743	360	0	0	26	17	34	38	7	28	4	10	0	2	166
Perú	850	436	71	45	197	110	75	27	8	9	0	6	0	0	548
Resto Latinoamérica ²	324	217	1	3	21	52	9	47	2	16	0	1	0	0	152
Resto del mundo ³	262	209	0	0	29	30	20	26	9	14	8	47	2	11	196
Total:	2.179	1.222	72	48	273	209	138	138	26	67	12	64	2	13	1.062

Con respecto al año anterior, la disminución en el total de nuevas incorporaciones se debe principalmente a que en España no se han producido jubilaciones parciales y por tanto tampoco se han formalizado contratos de relevo.

De las 1.062 personas que entraron el Repsol a lo largo de 2013, más del 85% de las personas contratadas en 2013 continúan trabajando en la compañía. De los nuevos ingresos en el año, 159 personas dejaron de trabajar en ese mismo año, un 15%, siendo el 47% de mujeres.

Empleados que iniciaron y finalizaron su relación laboral durante el año															
	2011		2012		2013										Total
	Total	Total	Menores 21 años		21-30 años		31-40 años		41-50 años		51-60 años		Mayores 60 años		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	31	32	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	4
Perú	285	114	9	10	43	40	15	12	1	1	0	0	0	0	131
Resto Latinoamérica ²	21	43	0	0	1	3	1	8	0	2	0	0	0	0	15
Resto del mundo ³	16	12	0	0	1	4	2	0	0	0	0	2	0	0	9
Total:	353	201	9	10	45	47	18	22	1	3	2	2	0	0	159

La mayor parte de las bajas se producen en Perú debido, principalmente, a la alta tasa de rotación del negocio de Estaciones de Servicio en este país.

² Resto de Latinoamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador y Venezuela.

³ Resto del mundo: Alemania, Angola, Argelia, Aruba, Australia, Bélgica, Canadá, China, Cuba, EAU, Estados Unidos, Federación Rusa, Francia, Guyana, Indonesia, Irak, Italia, Kazajistán, Libia, Marruecos, México, Namibia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza y Trinidad y Tobago.

Comunicación con los empleados

La gestión de la comunicación con nuestros empleados la realizamos teniendo en cuenta que las personas de la compañía desarrollan su trabajo en diferentes países y negocios. Esto nos permite trasladar adecuadamente la información de la compañía, en función de las circunstancias laborales particulares.

El Servicio de Atención a los Empleados atendió 142.663 solicitudes de información y apoyo a trámites durante 2013. Un 23% más que el año anterior.

La estrategia de comunicación de la compañía con sus empleados se plantea con un doble propósito:

- Informar a los empleados sobre el proyecto Repsol.
- Trasladar a los empleados aquello que necesitan conocer de la compañía para realizar sus funciones y desarrollarse profesionalmente.

Para esto, los empleados de Repsol tienen a su disposición diferentes herramientas de comunicación:

Canal de comunicación	Descripción	Utilización y público objetivo
Boletín Claves	Newsletter semanal dirigido a todos los jefes y directivos de Repsol. Incluye noticias de gestión y temas que permitan a los jefes mejorar el conocimiento de la compañía. Se incluyen frecuentes entrevistas para dar visibilidad a jefes y directivos.	56 ejemplares al año. Dirigido a más de 3.800 responsables con personas a cargo de todo el mundo. Se edita en español, inglés y portugués
Entre Nosotros	Newsletter quincenal dirigido a todos los empleados de Repsol con correo electrónico. Incluye información de actualidad de negocios, haciendo un seguimiento de los avances del plan estratégico. Además, se intenta potenciar la identidad y el proyecto de Repsol en países. Para potenciar el factor humano, se da protagonismo a los empleados incluyendo declaraciones en la mayoría de las noticias.	25 ejemplares al año. Dirigido a aproximadamente 15.000 empleados de todo el mundo. Se edita en español, inglés y portugués.
Noticias en la página principal de intranet	Soprote dirigido a todos los empleados con acceso a red. Incluye noticias de actualidad de la compañía, información que los empleados necesitan para hacer su trabajo (GxC o formación, entre otras), temas relacionados con la organización, anuncios de conferencias y charlas o iniciativas para fomentar la participación y temas de acción social.	Se publicaron 588 noticias en 2013, en 3 ámbitos: Madrid, España e Internacional. Público potencial: aproximadamente 15.000 empleados con acceso a red interna "Repsolnet" en todo el mundo.

Canal de comunicación	Descripción	Utilización y público objetivo
Revista Conecta	Revista dirigida a todos los empleados de la compañía y sus familias, que se les entrega en sus puestos de trabajo. Se muestra la diversificación de las actividades y la internacionalización de Repsol. Para ello se eligen temas que muestren el enfoque global de la compañía, potenciando la identidad de Repsol en países y su imagen como empleador. Además, se refuerza su vocación de empresa sostenible, que contribuye a la mejora de la sociedad.	3 ediciones publicadas en 2013, con más de 24.500 ejemplares impresos. Se envía a todos los empleados de Repsol en el mundo.
Cartelería digital	Soporte dirigido a todos los empleados de Campus, la sede corporativa de Repsol y a los que se encuentran en el Complejo Industrial de Puertollano. Ofrece noticias de actualidad, así como información de servicio a los empleados: ofertas, servicios de Campus...	Publica 10 contenidos a la semana y más de 500 al año. Dirigido a los cerca de 4.000 empleados que están en Campus Repsol, nuestra sede corporativa. El proyecto piloto de cartelería digital en centros industriales comenzó en Puertollano en 2012 y está dirigido a los cerca de 1.600 trabajadores de Repsol en dicho complejo, que cuenta con nueve pantallas emitiendo contenidos del Grupo Repsol, más contenido con información local.
Carteleras	Soporte dirigido a los empleados sin acceso a red corporativa, en especial para complejos industriales y estaciones de servicio. Se envían los hechos relevantes y noticias de negocio de la compañía.	Más de 100 notas publicadas en las carteleras durante 2013.
Chatter	Red social corporativa para todos los empleados de Repsol. Es un espacio de conversación y colaboración donde los usuarios pueden compartir información y archivos, crear grupos (públicos, privados y networks externas), conectar con otras personas, exponer dudas, crear encuestas... Permite poner en contacto a equipos de los distintos Negocios para apoyar la consecución de resultados, y facilita la escucha activa y la comunicación multidireccional.	Espacio online disponible 24 X 7 X 365, accesible desde cualquier PC o dispositivo móvil. Dirigido a todos los empleados de Repsol. Las conversaciones se desarrollan en español (mayoritariamente), en inglés y en portugués.

En las comunicaciones que se publican a través de medios digitales, como Claves o Entre Nosotros, se realiza una medición de los usuarios únicos que acceden a cada noticia, desglosados por idiomas. En el caso de las noticias publicadas en la home de intranet, también es posible conocer el área o negocio de la compañía al que pertenecen.

Para otros medios, como la cartelería digital, se realizan encuestas de satisfacción y se han realizado *focus group* en las que los empleados de Campus, habituados a este medio, dan su opinión sobre los

contenidos, proponen alternativas de mejora y miden cualitativamente el interés que les han generado las noticias publicadas.

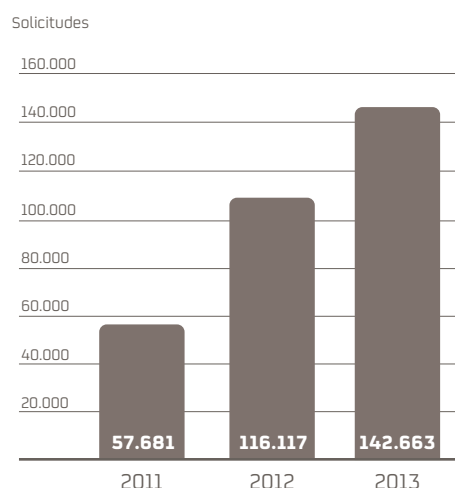
Servicio de Atención a los Empleados (SAE)

A través de este servicio se facilita información, se resuelven dudas y se realizan gestiones a solicitud de los empleados (tramitación de beneficios sociales, permisos y licencias, emisiones de certificados, etc.), con distinto alcance según el país.

Durante 2013 la compañía ha trabajado para implantar acciones que mejoren la satisfacción de los empleados de la compañía con respecto a la utilización de este servicio:

- Desde abril del 2013, se ha ampliado el Servicio a 362 días al año, y se ha reforzado con mayor número de agentes que hablen en los idiomas corporativos de la compañía: español, inglés y portugués.
- Utilizamos indicadores de calidad del servicio prestado, para buscar una mejora continua que redunde directamente en la satisfacción de los empleados.
- Desde enero del 2013 realizamos encuestas mensuales de satisfacción, a un promedio de 1000 empleados elegidos aleatoriamente entre los que han utilizado el SAE recientemente. Esta encuesta es a nivel mundial. Con los resultados, se organizan mesas de trabajo para identificar acciones de mejora que redunden en una mayor satisfacción en los empleados, llegando a obtener como puntuación en la encuesta de satisfacción el máximo histórico hasta el momento en octubre del 2013 con un 3,85 (sobre 5). En esta misma encuesta se miden valores y conductas consideradas como relevantes: transparencia, flexibilidad, proactividad, cercanía e innovación.
- Durante el año también se ha trabajado para incrementar el nivel de proactividad del SAE, para que se adelante a las necesidades de los empleados pertenecientes a ciertos colectivos que requerirán de sus servicios. Así, se contacta proactivamente con personas que llegan a su jubilación ordinaria con el fin de informarle de los trámites a seguir de cara a esta nueva etapa de sus vidas, se acompaña a los empleados en momentos claves de su vida personal y profesional: maternidad, cambios de puestos, etc.
- En el último trimestre del 2013 se ha trabajado para reforzar el uso del SAE en los complejos industriales, centrandó la comunicación en el beneficio de la amplitud de horario y disponibilidad para el personal que trabaja a turnos y durante el fin de semana. Este proyecto se ha iniciado en el complejo industrial de Cartagena y la previsión para el 2014 es hacer la misma gestión para los complejos de Tarragona, Coruña y Puertollano.
- De cara al 2014, también queremos aprovechar el alcance que tiene el SAE para que funcione como canal de sugerencias en toda la compañía.

Total de solicitudes de información a nivel mundial



A nivel mundial se han atendido 142.663 solicitudes con la siguiente distribución:

Número de solicitudes de información por categoría profesional			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	336	1.228	1.565
Jefes técnicos	5.903	14.370	20.273
Técnicos	33.320	40.138	73.458
Administrativos	16.607	3.051	19.659
Operarios y subalternos	8.274	15.801	24.075
Otros ⁴	1.684	1.950	3.634
Total general	66.124	76.538	142.662

La distribución por tipologías es la siguiente:

Número de solicitudes de información por tipología				
	Mujeres	Hombres	Total	% sobre el total de solicitudes tramitadas
Administración de personal y nóminas	6.914	10.007	16.921	11,86%
Compensación y beneficios	10.037	16.431	26.468	18,55%
Comunicación interna	907	953	1.860	1,30%
Cultura corporativa	240	179	419	0,29%
Datos personales	6.475	9.989	16.464	11,54%
Expatriados	48	168	216	0,15%
Formación	4.975	5.899	10.874	7,62%
Gestión del desempeño	435	749	1.184	0,83%
Movilidad	103	175	278	0,19%
Presencia/Vacaciones	13.764	11.806	25.570	17,92%
Relaciones laborales	7.177	4.775	11.952	8,38%
Selección	1.599	2.156	3.755	2,63%
Teletrabajo	1.576	647	2.223	1,56%
Viajes	8.684	8.227	16.911	11,85%
Otros	3.113	4.455	7.568	5,30%

Relaciones laborales

Consideramos crucial una buena relación con los empleados. Por esto, fomentamos el diálogo con el objetivo de que los trabajadores se identifiquen con la empresa.

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

⁴ Incluye, entre otros, candidatos en fase de pre-selección.

Nuestro compromiso de estabilidad laboral en España está recogido en el VI Acuerdo Marco, vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, que se desarrolla en su artículo 20. Garantía de estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este VI Acuerdo Marco acordaron la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y los trabajadores en el Grupo Repsol. Ello supone el compromiso de la utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto de la compañía. En este VI Acuerdo Marco también tratamos el Plan de Igualdad.

Dependiendo de cada país, el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes oscila entre una y cuatro semanas. En el caso de España, los convenios que lo recogen definen un mínimo de 15 días de antelación. En países como Colombia o Venezuela, no está regulado en acuerdo o convenio pero, en la práctica habitual, se informa con una semana de anticipación. El caso de Ecuador es similar, la práctica no regulada en acuerdo o convenio colectivo es dar un mes de preaviso. En otros países, como Portugal, el Código de Trabajo exige consultar a la Comisión de Trabajadores cuando se producen cambios en la organización de trabajo.

Personas por tipo de contrato y género – Plantilla mundial

Género	2011				2012				2013			
	Fijo	Temporal	Total	% convenio	Fijo	Temporal	Total	% convenio	Fijo	Temporal	Total	% convenio
Mujeres	6.683	682	7.365	57%	6.929	777	7.706	55%	7.006	852	7.857	54%
Hombres	14.952	1.306	16.258	61%	14.943	1.346	16.289	59%	14.987	1.369	16.357	58%
TOTAL	21.635	1.988	23.623	59%	21.872	2.123	23.995	57%	21.993	2.221	24.214	57%

Porcentaje de empleados en Repsol que tienen un contrato fijo

	2011	2012	2013
	92%	91%	91%

El 91% de los empleados de Repsol tiene un contrato fijo y el porcentaje de personas bajo convenio colectivo se mantiene con respecto al año anterior.

La compañía tiene establecidas vías de comunicación y diálogo con los representantes de los trabajadores mediante las cuales se discuten los temas que son de interés para los empleados y se busca alcanzar acuerdos⁵ al respecto:

- En **España** se realiza a través de las Comisiones de Garantía de cada sociedad. Durante 2013 se realizaron 20 encuentros entre Repsol y los representantes de los trabajadores que culminaron con la firma de dos acuerdos.
- **Perú** cuenta con los Comités de Alimentación y de Seguridad y Salud. También se realizan reuniones paritarias con sindicatos. En el caso de la sociedad REGAPESA (Repsol Gas Perú, S.A.), se mantuvieron tres reuniones durante el año que culminaron con la firma del Convenio Colectivo 2013. La sociedad RELAPASA (Refinería La Pampilla, S.A.) celebró 30 encuentros con la participación de los representantes de los trabajadores, y firmó el Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva 2013.
- De acuerdo con la legislación vigente en **Argelia**, desde 2010 Repsol cuenta con un representante de

⁵ El número de encuentros reportado para países se refiere a aquellas reuniones que han sido documentadas en un acta. Adicionalmente, en muchos países se han mantenido reuniones que no han sido reflejadas en acta.

los trabajadores, que tiene mandato hasta 2014. A través de este representante, la compañía tiene establecidas sus vías de comunicación y diálogo en el país.

- Los empleados de **Brasil** cuentan con una Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA). Repsol Sinopec Brasil mantuvo reuniones con el sindicato "Sindipetro-RJ", en el marco de la negociación del Acuerdo Colectivo de Trabajo. Durante 2013, se realizaron tres encuentros y se firmaron el acuerdo colectivo de trabajo de 2013 y una adenda al Convenio Colectivo de 2013 para la instauración de un plan de participación en los resultados.
- En **Canadá** tenemos el Comité Conjunto de Seguridad y Salud (Joint Health and Safety Committee) que se ha reunido en 12 ocasiones durante 2013.
- En **Colombia** tenemos el Comité de Convivencia.
- Los empleados de **Ecuador** cuentan con representación a través del Comité Central de Seguridad y Salud Ocupacional, que mantuvo siete reuniones durante 2013.
- En el caso de **Noruega**, contamos con un delegado de seguridad.
- Los empleados de **Portugal** cuentan con la Comisión de Trabajadores, y la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se mantuvieron 14 encuentros durante 2013 y se firmaron dos acuerdos colectivos.
- Repsol E&P de **Trinidad y Tobago** ha mantenido reuniones con el sindicato "Banking, Insurance and General Workers Union" en el marco de la negociación del acuerdo colectivo.
- En **Venezuela** también contamos con un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que se reunió en nueve ocasiones.

Red sindical y Comité de Empresa Europeo

Otra de las manifestaciones del diálogo con los representantes de los trabajadores en el ámbito internacional es la Red Sindical Latinoamérica-España en Repsol, así como el Comité de Empresa Europeo del Grupo Repsol.

La Red Sindical es un espacio de interlocución voluntaria entre la empresa y los representantes sindicales para tratar temas de interés para ambas partes, incluidos aquellos relacionados con materia de responsabilidad corporativa, y hacer un análisis de la situación de los negocios en Repsol.

La Red Sindical promueve en sus reuniones la asistencia de sindicatos locales de nuestro sector en los países de Latinoamérica en los que el grupo tiene una presencia más activa. El Pleno de la Red Sindical se celebró los días 17, 18 y 19 de junio de 2013 en Quito (Ecuador).

Por otra parte, el Comité de Empresa Europeo se reunió los días 10 y 11 de julio de 2013 en Madrid (España).

Denuncias

Total de denuncias judiciales recibidas en España

	2011	2012	2013
	177	224	209

A lo largo de 2013 la compañía ha recibido 219 denuncias:

- En España han tenido lugar 209 denuncias. De ellas, 25 se han resuelto mediante conciliación y 149 están en curso. En el caso de los restantes, 34 casos fueron resueltos de forma favorable para la

compañía y uno para los empleados. Del total de denuncias, 93 estaban relacionadas con despidos y otras 17 con cuestiones de seguridad social.

- Dos denuncias en curso en Brasil.
- Tres denuncias en Perú, todas en la sociedad RELAPASA, en curso.
- En Portugal tuvieron lugar cuatro denuncias. Dos se resolvieron de forma favorable para la compañía, otra fue resuelta a través de una conciliación y la cuarta denuncia está en curso.
- En Suiza hay una demanda en curso.

Atracción del talento

Uno de los aspectos críticos para conseguir el éxito en el crecimiento de nuestro negocio es la identificación y captación del talento. Contamos con programas especializados dirigidos a captar, motivar y retener a los mejores profesionales del sector.

Hemos incorporado 97 nuevos profesionales que han tenido una formación especializada a través de nuestros programas de master. En total, durante el año se realizaron 578 procesos de integración para nuevas altas en la compañía.

Nuestra estrategia de selección tiene un enfoque global, si bien, adaptamos nuestros esfuerzos a la situación de mercado local en cada uno de los países donde tenemos presencia, para conseguir los mejores resultados en la atracción de talento. Así mismo, tratamos de encontrar un balance entre las contrataciones locales e internacionales, fomentando el empleo local y el cumplimiento de la legislación en materia de contratación.

Repsol sigue atenta a las tendencias sociales. Por ello, y porque apuesta por la innovación tecnológica en todos los procesos de la compañía, se monitoriza y se recogen los atributos de nuestra imagen y posicionamiento para aprovechar las posibilidades de potenciar la imagen como empleador y utilizar otras fuentes de reclutamiento tales como LinkedIn, webs de empleo especializadas o foros técnicos.

Durante 2013 hemos participado además en más de 20 foros y eventos de empleo, tanto a nivel nacional como internacional. Así mismo hemos realizado acciones de comunicación y divulgación, en las distintas etapas educativas, con centros educativos locales para fomentar el interés por la carrera profesional dentro del sector del petróleo y gas.

Apostamos por el talento joven y en 2013 hemos incorporado 97 nuevos profesionales, formándolos a través de nuestros programas Master, garantizando profesionales preparados y alineados con los valores y cultura de la compañía. Así, minimizamos el riesgo de no disponer de perfiles técnicos idóneos para la compañía, como consecuencia de las brechas generacionales.

El Sindicato de Estudiantes de la Universidad de Cambridge eligió nuestra compañía como una de las empresas referente en el sector de la Energía e Ingeniería y nos dedicó un apartado en su publicación anual 'Strategies for Success' "posicionándonos como una de las compañías de referencia para las futuras promesas del sector.

Hemos incorporado 1.062 personas con carácter fijo sin vinculación laboral anterior con la Compañía a nivel mundial, de las cuales 539 son hombres y 523 mujeres. Además 143 personas han pasado de tener

carácter eventual a fijo. Alineados con nuestro compromiso de integración de personas con capacidades diferentes, y gracias a la estrecha colaboración con fundaciones y asociaciones, así como a la identificación proactiva de diferentes fuentes de reclutamiento, hemos trabajado para atraer talento dentro de este colectivo, contando con más de 500 personas en nuestra plantilla en España, el 22% de ellas en puestos técnicos cualificados. Para ello, entre otras acciones, hemos publicado un artículo en Disjob y hemos asistido a varios eventos de empleo.

Integración de los nuevos empleados

En 2013 hemos implantado el “Plan de Acogida e Integración” a nivel mundial. En él, los jefes y las personas que acompañan a los empleados durante su primer mes (llamadas guías) tienen un papel fundamental en la acogida de nuevas incorporaciones en Repsol. Dentro de este plan, se ha puesto en marcha una herramienta on-line, de ámbito global, a la que tienen acceso tanto las personas que se incorporan en la compañía como los responsables del proceso de acogida: jefes y guías.

El objetivo de la herramienta es aportar un marco común en el que se desarrolle el proceso de acogida e integración, que tiene como duración definida un año, indicando las diferentes acciones a realizar e incorporando información de compañía a través de los manuales de bienvenida. Tanto los contenidos como la herramienta se encuentran disponibles en los tres idiomas oficiales de la compañía: español, inglés y portugués.

A lo largo del 2013 se han realizado acciones de sensibilización orientadas a jefes en Bolivia, Ecuador, España y Perú con la finalidad de aportar un espacio para la reflexión e identificación de mejores prácticas en el proceso de acogida e integración. En total, durante el año se realizaron 578 procesos de integración para nuevas altas en la compañía de acuerdo al nuevo Plan: 388 en España; 155 en Perú; uno en Argelia; 32 en Ecuador; y uno en Namibia.

Retención del talento

Disponemos de mecanismos para medir las capacidades, el desempeño, los conocimientos y el estilo de gestión de las personas. En base a ello, definimos las acciones de desarrollo más adecuadas, como movilidad, formación o desarrollo en el puesto, que puedan articular el plan de desarrollo y carrera, tanto de gestión como técnica, para la persona.

A lo largo del 2013 se ha implantado un nuevo modelo de evaluación para el personal de convenio. Gracias a esto, el 60% del total de empleados de Repsol recibe una evaluación anual de su desempeño.

En Repsol tenemos interés por reflexionar acerca de las personas que forman la compañía y de trabajar de manera estable y continua en el desarrollo de las mismas.

Una de las principales herramientas que la organización utiliza desde hace algunos años para evaluar y desarrollar el talento, así como para planificar acciones de desarrollo, es el programa de *people review*. *People review* evalúa en detalle a las personas: sus fortalezas, áreas de mejora y perfil profesional. A través de ella se definen planes de desarrollo en respuesta a las áreas de mejora detectadas, se potencian

las fortalezas identificadas y acciones concretas que incluyen movilidades dentro de la organización. Esta revisión tiene como objetivo que todos los negocios y áreas de la compañía revisen a todas sus personas cada dos o tres años.

En 2013 se evaluaron 2.329 personas en 116 sesiones de *people review*.

Número de personas evaluadas

	2011	2012	2013
<i>People review</i>	1.773	2.307	2.329

La movilidad interna es una oportunidad de desarrollo profesional impulsada por la asunción de nuevas funciones y retos. A lo largo de 2013 hemos realizado 3.328 movilidades dentro de la compañía de las que el porcentaje de movilidades en mujeres fue del 40%, superior al porcentaje que representan en la distribución por género de la plantilla.

Movilidad interna

	2011	2012	2013
Nº de movilidades	4.805	3.330	3.328
% de mujeres	33	35	40

Durante 2013, un total de 1.941 personas han recibido un cambio de categoría profesional. El 31% de estos cambios de clasificación profesional correspondió a mujeres.

Cambio de calificación

	2011	2012	2013
Nº de personas	2.213	1.996	1.941
% de mujeres	24	33	31

Evaluación del desempeño

Contamos con dos modelos para evaluar el desempeño de las personas: “Gestión por Compromisos” (ámbito mundial, para personas excluidas de convenio) y “Gestión del Desempeño y Desarrollo” (ámbito España, para personal en convenio), de forma que el 60% de los empleados son evaluados.

En cuanto al modelo de Gestión por Compromisos, evolucionó durante el 2013, buscando valorar más la coherencia de los objetivos con los valores de Repsol. La evaluación se basa en evidencias del cumplimiento del *qué* (objetivos) y del *cómo* (valores).

La identificación de las personas con el mejor desempeño es necesaria para gestionar el talento. Cada uno de los jefes realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores diferenciando entre

excelente (con una limitación del 15 % de personas); bueno destacado; bueno y, en su caso, insuficiente. Dicho sistema aplica al personal excluido de convenio y busca integrar los objetivos organizativos con el desarrollo profesional de las personas por medio de la responsabilidad, el reconocimiento y el desarrollo y utilizando como herramientas los objetivos de unidad e individuales y la diferenciación del desempeño. La asignación de la retribución variable guarda coherencia con la evaluación de desempeño.

Respecto al personal de convenio, en la Encuesta de Clima 2011 se identificaron áreas de mejora en el nivel de satisfacción de este colectivo en España, lo que confirmó la necesidad de abordar un cambio en su gestión. En enero de 2013 se firmó el acuerdo con la representación sindical para la implantación de un “único modelo de evaluación del desempeño” para aplicar a todas las personas de convenio en España.

A lo largo del 2013 se ha implantado dicho nuevo modelo de evaluación para el personal de convenio: la “Gestión del Desempeño y Desarrollo”, con la que se busca alinear la contribución individual en torno a los objetivos del equipo de trabajo y favorecer, al mismo tiempo, el desarrollo del talento. Se definen las funciones, responsabilidades (*qué*) y habilidades (*cómo*) de acuerdo al colectivo al que pertenece el colaborador.

En este caso, cada jefe realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores. El esquema de diferenciación es similar al modelo anterior.

Evaluación del desempeño en Repsol							
Fuera de convenio		2011		2012		2013	
		Fuera de convenio	En convenio	Fuera de convenio	En convenio	Fuera de convenio	En convenio
Número de personas que reciben evaluación y revisión de desempeño	Mujeres	2.412	389	2.697	331	2.880	1.290
	Hombres	5.431	333	5.814	263	6.011	4.395
	Total	7.843	722	8.511	594	8.891	5.685
Porcentaje respecto al total de los empleados		36%		38%		60%	

El notable incremento en el porcentaje de empleados que han recibido una evaluación de desempeño en 2013 se debe a la implantación del nuevo sistema de “Gestión del Desempeño y Desarrollo” para personal de convenio.

Rotación

La rotación produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. Por esto, en Repsol trabajamos para reducir su impacto al mínimo posible. Calculamos la tasa de rotación como el número de bajas totales de la plantilla fija de la compañía, (independientemente de su porcentaje de ocupación), entre la plantilla total a final de año.

La retención del talento por parte de Repsol se pone de manifiesto por las reducidas tasas de rotación voluntaria de sus empleados.

Tasa de rotación total

	2012 Total	2013												Total
		Menores 21 años		21-30 años		31-40 años		41-50 años		51-60 años		Mayores 60 años		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	7%	0%	0%	6%	5%	4%	2%	3%	3%	3%	2%	NA	NA	5%
Perú	15%	26%	44%	30%	30%	14%	14%	6%	9%	0%	1%	0%	4%	18%
Resto Latinoamérica ¹	15%	—	28%	12%	20%	9%	9%	4%	4%	5%	4%	NA	4%	9%
Resto del mundo ²	6%	0%	0%	7%	6%	6%	7%	4%	5%	5%	4%	0%	12%	6%
Total:	8%	22%	26%	14%	12%	5%	4%	3%	3%	3%	2%	NA	NA	7%

Tasa de rotación voluntaria

	2011 Total	2012 Total	2013												Total
			Menores 21 años		21-30 años		31-40 años		41-50 años		51-60 años		Mayores 60 años		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	1%	1%	0%	0%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%
Perú	17%	13%	15%	29%	24%	20%	12%	8%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	12%
Resto Latinoamérica ⁶	4%	11%	—	28%	9%	10%	8%	7%	4%	2%	5%	3%	83%	4%	6%
Resto del mundo ⁷	4%	5%	0%	0%	4%	5%	5%	6%	4%	4%	1%	2%	0%	0%	4%
Total:	2%	3%	13%	18%	11%	8%	4%	3%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	3%

La disminución de la tasa de rotación, tanto total como voluntaria en “Resto de Latinoamérica”, con respecto a 2012, se debe en gran parte al cambio producido en el ejercicio pasado por la finalización de las condiciones excepcionales de internalización y que fue explicado en dicho informe.

Encuesta de clima

A raíz de los resultados de la encuesta de clima del año 2011, se pusieron en marcha en la compañía planes de acción a nivel transversal relacionados con el reconocimiento, rol del jefe, formación y sensibilización en seguridad y medio ambiente o el nuevo programa de gestión de desempeño para personal de convenio. También se desplegaron los planes de acción a nivel de negocios y áreas corporativas, haciendo seguimiento para medir el grado de desarrollo e implantación de los mismos.

Durante el año 2013 se han realizado 35 focus groups a empleados de la compañía contemplando tanto la diversidad geográfica como el área en el que desarrollan su función, para conocer cómo se están percibiendo las distintas medidas adoptadas. Las acciones transversales de clima se han difundido a través de la intranet y las específicas de los negocios y áreas corporativas a través de los distintos soportes locales.

En 2014 se lanzará una nueva encuesta de clima.

⁶ Resto de Latinoamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador y Venezuela.

⁷ Resto del Mundo: Alemania, Angola, Argelia, Aruba, Australia, Bélgica, Canadá, China, Cuba, EAU, Estados Unidos, Federación Rusa, Francia, Guyana, Indonesia, Irak, Italia, Kazajistán, Libia, Marruecos, Méjico, Namibia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Singapur, Suiza y Trinidad y Tobago.

Formación

El modelo de aprendizaje Repsol está basado en un esquema que promueve la colaboración, la contribución a la innovación y a la transferencia de experiencias y mejores prácticas entre los empleados.

Un 78% de nuestra plantilla recibió formación durante 2013, con un promedio de 40 horas.

En Repsol, la formación está orientada a desarrollar las capacidades profesionales necesarias para un desempeño efectivo en la consecución de la estrategia de la compañía. Se sustenta sobre iniciativas dirigidas a estructurar el conocimiento, desarrollar las habilidades y fomentar el compromiso de las personas de la organización con los planes, la cultura y sus valores a lo largo de toda la carrera profesional.

En 2013, se ha continuado con la formación para integración de nuevos profesionales licenciados universitarios a través de programas Máster en las competencias de Exploración & Producción, Refino Petroquímica y Gas y de Gestión; un total de 142 alumnos han cursado estos programas.

El área de E&P ha mantenido su foco en la formación técnica presencial de especialización con cursos para la gestión de activos, integridad de pozos para la gestión de la producción, estados estructurales de compresión, entre otros. Esta formación en aula se ha completado con la implantación de una importante oferta técnica de formación online, que incluye más de 100 cursos específicos en Geología, Geofísica, Petrofísica, Ingeniería de Producción, e Ingeniería de Reservorios. Adicionalmente, se ha desarrollado un importante programa internacional de formación de mentores.

En las Áreas Comerciales se ha puesto en marcha la nueva "Escuela Comercial", certificada formalmente por prestigiosas Universidades españolas, basada en itinerarios de aprendizaje modulares utilizando metodologías blended que combinan formación presencial y on-line. Esta formación comprende competencias generales de nuestro entorno del petróleo y gas, formación comercial, formación de productos servicio y de gestión y habilidades.

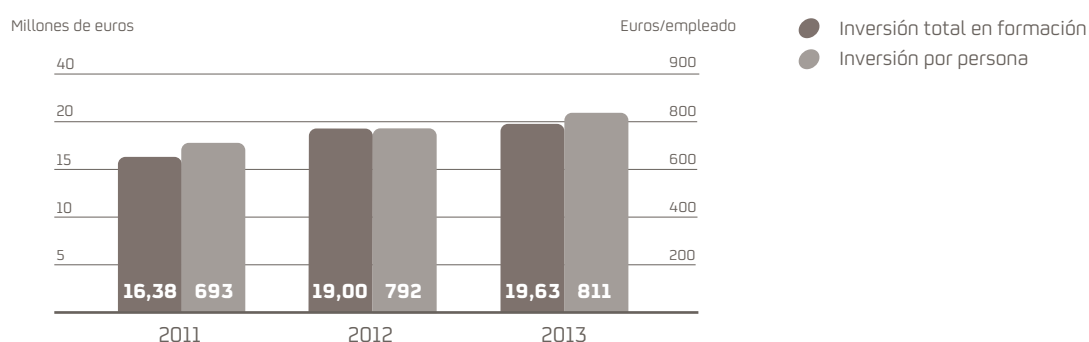
En Seguridad y Medio Ambiente, se ha culminado prácticamente el programa de Liderazgo en Seguridad y Medio Ambiente, para formar a todos los jefes de Repsol con personas a su cargo en su rol de líderes de seguridad y medio ambiente, con un total de 58 acciones y 1.389 asistentes. Este programa se ha complementado con un programa de Liderazgo en SMA, para Jefes de Área y Encargados de Mantenimiento de Centros Industriales. Todas las personas de la organización, jefes y no jefes, tanto de áreas corporativas como de negocios han realizado al menos una actividad formativa en esta materia.

Se ha desarrollado un nuevo itinerario en liderazgo y management para todos los jefes de Repsol orientado a potenciar y homogeneizar el perfil de los líderes de equipo en toda la compañía, como exponente de los valores y cultura. Se han puesto en marcha programas específicos para la potenciación del Liderazgo en Innovación, así como el diseño del Itinerario online de Innovación y Gestión del Conocimiento. Entre los cursos relacionados con temas de responsabilidad corporativa que han sido lanzados o sobre los que se ha hecho un importante ejercicio de promoción entre los empleados, cabe resaltar:

- **Fundamentos de Derechos Humanos.** Programa online lanzado en 2012 y realizado en varios países durante 2013. Más información en el capítulo [Respetar los derechos humanos](#).
- **Norma de Ética y Conducta.** Programa online lanzado a mediados de 2013 para acercar al empleado la nueva norma de Ética y Conducta, publicada a principios de año. Más información en el capítulo [Comportamiento ético](#).

- **Valores Repsol.** Curso online dirigido a todos los empleados con la finalidad de ejemplificar los valores de Repsol en conductas que pueden darse de forma general en el marco de nuestro trabajo.

La inversión total que ha destinado la compañía a formación ha sido de más de 19,63 millones de euros, frente a los 19 millones de euros de 2012. El 78% de las personas de Repsol recibieron formación durante 2013.



Promedio horas de formación al año por persona

Grupo profesional	2011		2012		2013	
	Horas formación año	Promedio horas/año por persona	Horas formación año	Promedio horas/año por persona	Horas formación año	Promedio horas/año por persona
Directivos	9.683	36	11.256	39	11.309	39
Jefes técnicos	69.192	42	83.761	45	84.989	43
Técnicos	542.022	49	648.831	56	629.870	53
Administrativos	32.571	28	18.652	17	19.244	18
Operarios y subalternos	292.859	31	246.473	27	233.339	26
Total	946.327	40	1.008.973	42	978.751	40

	Horas formación año		Promedio horas/año por persona	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	2.267	9.042	53	36
Jefes técnicos	22.372	62.617	48	42
Técnicos	231.600	398.270	58	51
Administrativos	13.649	5.596	18	18
Operarios y subalternos	26.102	207.237	10	32
Total	295.990	682.761	38	42

El porcentaje de horas de formación por categoría profesional y género es muy similar al del año anterior. El promedio de horas/año en mujeres pasa de 40 horas en 2012 a 38 horas en 2013 y el de hombres de 43 a 42 horas. La diferencia en el promedio de horas entre hombres y mujeres, para la categoría "Operarios y subalternos" se debe, principalmente, a una mayor formación realizada en los complejos Industriales de Repsol Petróleo, en los que hay un menor número de mujeres en plantilla respecto a otras sociedades.

Compensación y sistemas retributivos

La retribución es un elemento importante para atraer y retener a los profesionales necesarios para la compañía y lograr su compromiso. Nuestro sistema de compensación está dirigido al reconocimiento individual.

Los criterios de compensación fomentan tanto el rendimiento y reconocimiento del mérito individual en valores como la colaboración y el esfuerzo colectivos, situándose en valores competitivos de mercado y adecuados a una organización como Repsol.

En respuesta a una de las expectativas identificadas en el último estudio de clima, en 2013 se ha continuado el proceso de comunicación y transparencia dirigido a los empleados para dar a conocer las distintas medidas de compensación que la compañía ofrece a los empleados. Esto se concretó en tres iniciativas que se han mantenido en 2013:

- La creación de una ficha personalizada sobre la compensación total recibida, que supone comunicar todos los elementos de la compensación individual a cada empleado de manera actualizada y permanente, y que incluye todos los conceptos (retribución fija, variable, incentivos, beneficios sociales, etc.). Actualmente está implementado en España para el colectivo de directivos y excluidos de convenio, y en el futuro se procederá a su extensión a otros países y colectivos.
- La comunicación a todos los empleados excluidos de convenio de las herramientas y criterios de compensación de la compañía. Para ello se han iniciado talleres con el colectivo de los grupos profesionales gestionados de acuerdo a dichas herramientas y criterios.
- La elaboración de auditorías de revisión salarial, que buscan conocer cómo ha funcionado este proceso y si se ha aplicado de acuerdo a criterios de diversidad: género, nacionalidad, edad, etc., poniendo en marcha las acciones de mejora necesarias.

Dando respuesta a la necesidad de mejorar la línea de reconocimiento detectada en la última encuesta de clima, este año se ha querido dar un impulso al reconocimiento no monetario, realizando un análisis de las mejores prácticas en todos los países y negocios del grupo, así como de su impacto en el clima laboral.

El año 2012 fue el primer ejercicio en el que se realizó el despliegue del sistema de retribución variable para el colectivo de personas sujetas a convenio colectivo en España, vinculado a la consecución de los objetivos compartidos en cada unidad organizativa. Se definieron objetivos compartidos para el colectivo de convenio en España en 47 unidades diferentes, abordando la totalidad de las líneas de actividad de la compañía en España, donde se ha cerrado la negociación colectiva del VI Acuerdo Marco y el convenio o pacto de referencia en cada sociedad. En 2013 se ha hecho efectivo, en España, el primer pago de retribución variable.

Salarios

Relación entre salario mínimo de Repsol y el salario mínimo legal del país (euros / mes)

País	Salario mínimo país	Salario mínimo Repsol ^B	Salario Repsol / salario país
España	645,30	1.283,66	1,99
Bolivia	137,93	977,01	7,08
Brasil	275,81	566,86	2,06
Ecuador	272	272	1
Perú	310,88	310,88	1
Portugal	485	499,92	1,03
Trinidad y Tobago	273,83	1.263,82	4,62
Venezuela	327,03	373,80	1,14

Repsol remunera a sus empleados por encima del salario mínimo establecido por el gobierno, salvo en los casos de Ecuador y Perú, debido a las internalizaciones requeridas por los gobiernos en los últimos años. En dichos casos, el salario mínimo de Repsol coincide con el que marca el gobierno. En el caso concreto de Bolivia, la diferencia es mayor que en el resto de países, ya que se ha fijado un salario mínimo de Repsol ajustado al coste de vida y condiciones del país.

Otro elemento importante a tener en cuenta es la composición de la plantilla en cada país, que va influenciada por la tipología de los negocios en que opera Repsol.

Retribución variable asociada a la responsabilidad corporativa

Dentro de la compañía, todas las personas acogidas a sistema de retribución variable tienen asociado algún objetivo relacionado con la responsabilidad corporativa. Las personas acogidas a sistema de retribución variable suponen dos tercios del total de plantilla. El porcentaje de objetivos relacionados con responsabilidad corporativa es del 41%, con líneas de actuación en las cuestiones de cultura corporativa y gestión de personas; seguridad y medio ambiente; transparencia en la información y responsabilidad corporativa.

Retribución flexible

Es un programa de retribución personalizado en el que, voluntariamente, los empleados deciden cómo percibir parte de su retribución anual. Desde octubre 2013 los empleados excluidos de convenio de España con residencia fiscal en este país, pueden beneficiarse del programa de retribución flexible completo. Este programa incluye, además del plan de adquisición de acciones, el pago de guardería, compra de equipos informáticos, ampliación del seguro médico y de la aportación individual al plan de pensiones. No están incluidos en el plan los nuevos profesionales, personas con régimen especial, ni profesionales en asignación internacional en España.

^B Salario mínimo del convenio de categoría inferior.

Para los empleados de convenio en España con residencia fiscal en este país, continúa vigente el plan de adquisición de acciones.

Estas alternativas permiten incrementar la retribución neta gracias a una menor carga fiscal al contratar ciertos productos.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales que pueden disfrutar los empleados del Grupo Repsol varían en función de la sociedad a la que pertenezcan. Repsol estudia el entorno social en cada país/sector y focaliza sus aportaciones en aquellos aspectos menos favorecidos.

Beneficios (en millones de euros)	2011	2012	2013
Dotación a planes de pensiones	36,8	39,8	41,3
Ayuda a comida	13,6	13,8	15,1
Subvención de préstamos	0,65	0,65	0,67
Asistencia sanitaria	19,2	21,1	24,1
Seguro de accidente y fallecimiento	4,8	6,3	5,1
Ayudas a estudios	4,2	6,1	7,2
Otras ayudas sociales	0,29	0,44	0,44
Total	79,5	88,2	93,9

Los cambios en las cifras reportadas, con respecto a años anteriores, se deben a la revisión de los criterios para incluir algunos beneficios sociales no considerados en ejercicios anteriores.

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

País (en euros)	2011	2012	2013
España	53.990.703	57.352.667	56.943.458
Perú	2.736.186	3.223.381	3.493.449
Ecuador	3.667.389	4.247.416	4.451.202
Portugal	4.024.079	4.162.924	4.465.919
Resto de países	15.170.131	19.274.338	24.543.976
Total	79.588.488	88.260.727	93.898.004

Cultura Repsol

En Repsol entendemos que la clave de nuestros resultados como compañía, de nuestra sostenibilidad y competitividad, se encuentra en nuestra manera de hacer las cosas. En nuestra cultura.

En 2013 se lanzó la iniciativa ValorEs Repsol recibándose más de 9.000 propuestas de 7.785 empleados. Esta iniciativa nos ha permitido reflexionar acerca de cómo hacemos las cosas en Repsol, compartir aspectos de nuestra gestión que nos hacen únicos y nos permiten conquistar las metas que nos planteamos y poner en común propuestas para fortalecernos como compañía.

La cultura Repsol es la suma de valores y normas que compartimos todos los que formamos la compañía. Es lo que nos diferencia de otras empresas y lo que marca nuestro “estilo de hacer”. Por lo tanto, nuestra cultura es lo que nos une y lo que nos permite alcanzar nuestro proyecto de empresa. Todos y cada uno de los empleados de Repsol contribuimos a construir un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes.

Durante 2013 la compañía ha realizado un importante esfuerzo de comunicación y sensibilización para dar a conocer los valores culturales que deben impregnar el trabajo de todos los empleados a diario. El origen de estos valores se encuentra en las dos actitudes de la cultura Repsol: el respeto y el sentido de la anticipación:



A partir de estos dos pilares de nuestra cultura, la compañía ha definido los 5 valores culturales que deben servirnos de guía para todas nuestras decisiones y actuaciones:

- **Integridad:** cuidamos el bienestar de las personas, la compañía y el entorno en el que operamos y actuamos conforme a los compromisos que adquirimos.
- **Responsabilidad:** alcanzamos nuestros retos teniendo en cuenta el impacto global de nuestras decisiones y actuaciones en las personas, el entorno y el planeta.
- **Transparencia:** trabajamos bajo la máxima de que todas nuestras actuaciones puedan ser reportadas de manera veraz, clara y contrastable, y entendemos la información como un activo de la compañía que compartimos para generar valor.
- **Flexibilidad:** nuestra escucha activa permite la consecución de nuestros retos de forma equilibrada y sostenida.

- **Innovación:** creemos que la clave de nuestra competitividad y evolución reside en nuestra capacidad para generar ideas y llevarlas a la práctica, en un entorno de colaboración y aprendizaje colectivo continuo.

Reto ValorEs Repsol

A mediados de septiembre pusimos en marcha la iniciativa ValorEs Repsol. El objetivo era conocer cómo los empleados de la compañía viven en su día a día los valores de Repsol y recoger sus propuestas sobre cómo aplicarlos para mejorar la gestión diaria de la compañía.

Un mes después de dar inicio, esta iniciativa recibió más de 9.000 propuestas de 7.785 empleados de la compañía. Cada propuesta aportó fondos para financiar proyectos con Fundación Repsol, con lo que finalmente se recaudaron 91.680 euros.

Una vez finalizada la primera fase de propuestas, una selección fue trasladada a los miembros del Comité de Dirección, quienes eligieron aquellas más representativas de los cinco valores de compañía.

Con este reto comenzamos un proceso de reflexión sobre la forma en la que hacemos las cosas en Repsol y, al mismo tiempo, compartimos aspectos de nuestra gestión que nos identifican y nos ayudan a alcanzar nuestros objetivos.

Voluntariado corporativo

Desde el Área de Acción Social y Voluntariado Corporativo, se pone en marcha este proyecto, para recoger y dar a conocer las actuaciones solidarias desarrolladas por los empleados de la compañía.

El Voluntariado Repsol está basado en nuestros valores de compañía. Nace de la puesta en común de todas las iniciativas existentes, así como de la integración de los programas de voluntariado que se desarrollaban en Fundación Repsol.

Todos los programas y acciones que se desarrollan están enmarcados en los siguientes ejes estratégicos:

- **Eficiencia energética:** programas alineados con nuestros negocios, en los que los voluntarios de Repsol aportan su conocimiento en eficiencia energética.
- **Formación y desarrollo:** proyectos y actividades relacionados con las competencias técnicas en las que los empleados aportan su experiencia y conocimiento.
- **Capacidades diferentes:** actividades de apoyo a personas con capacidades diferentes y nuestra experiencia de integración en el entorno socio-laboral.
- **Conciencia social/ Entorno:** acciones focalizadas en el entorno cercano donde opera la compañía, ofreciendo respuestas a las necesidades locales. Se suman además todas las acciones con empleados que se desarrollan desde el Área.
- **Punto Solidario:** red interna de empleados que apoyan y asesoran a otros compañeros en momentos vitales.

Fundación Repsol y su apoyo al voluntariado

El plan de voluntariado abarca un amplio abanico de acciones –continuas y puntuales–, especialmente enmarcadas en el área social. Su objetivo principal es atender las inquietudes

sociales de los empleados de Repsol y de su entorno y, al mismo tiempo, generar un impacto positivo en la sociedad, a través de las actividades desarrolladas por los voluntarios.

En 2013 dicho plan se ha mantenido en un periodo de crecimiento y de consolidación, así como de búsqueda de nuevas propuestas que aporten valor diferencial. Hemos desarrollado nuevas actividades en Sevilla, Valencia y Valladolid, y organizado la primera acción de voluntariado en Tarragona. Asimismo, en Madrid se han lanzado dos nuevas líneas de trabajo con el desarrollo de actividades continuas dirigidas a mayores como beneficiarios (acompañamiento a mayores y talleres de informática para mayores en domicilios) y los talleres de empleo para inmigrantes en paro.

En cifras, más de 600 voluntarios han participado en las acciones desarrolladas a lo largo de 2013, de las que se han beneficiado directamente a más de 20.000 personas de diferentes colectivos sociales y a cerca de 130.000 indirectamente. Como novedad, hay que destacar la incorporación de los accionistas minoritarios al Plan.

Conciliación

Alcanzar un equilibrio entre la vida personal y profesional fomenta la motivación, el optimismo y el bienestar en los trabajadores. Esto redundará en una mayor productividad y valor para la empresa.

La apuesta de la compañía por la conciliación responde a la búsqueda del bienestar de las personas que forman el equipo Repsol, nuestra principal fuente de valor. Ya son más de 1.200 las personas adheridas al programa de teletrabajo en España, Perú, Ecuador y Portugal.

El Comité de Diversidad y Conciliación se ha reunido en cuatro ocasiones a lo largo de 2013 con el fin de continuar impulsando los programas iniciados en años anteriores: Jornada laboral y flexibilidad horaria, la Gestión del tiempo o el Teletrabajo.

Los trabajadores de Repsol pueden desempeñar su trabajo con flexibilidad, de forma que pueden adaptar su jornada de trabajo a sus necesidades personales, siempre que su actividad laboral lo permita⁹ y de acuerdo a los usos, costumbres y restricciones que se establezcan en cada país o área geográfica¹⁰.

En Estados Unidos se ha implantado un programa de flexibilidad horaria denominado 9/80, un beneficio muy valorado en el entorno. Las personas que participan del mismo trabajan un total neto de 9 horas al día de lunes hasta el jueves de la semana siguiente, y así se pueden tomar un viernes libre cada dos semanas, teniendo en consideración que, por departamento y por actividades críticas, haya un adecuado balance de personas presente en la oficina los viernes. Adicionalmente, las personas también pueden optar por trabajar 9 horas de lunes a jueves y tomarse la tarde de todos los viernes. En Trinidad y Tobago hay implantado un programa similar de 9/80.

⁹ No rige para trabajadores en turnos o sometidos a procesos productivos de tiempo preciso, ni para trabajadores contratados para cubrir horarios concretos. Para los trabajadores que atienden al público en horarios marcados, solo rige si es posible la coordinación con otros trabajadores.

¹⁰ En caso de expatriados, la regulación de mínimos es válida siempre que no colisione con la legislación pública de destino, o pueda constituir comportamiento discriminatorio frente a locales, o sea incompatible con las políticas de las empresas conjuntas.

Adaptándose a los usos y costumbres de cada país, la compañía cuenta con permisos retribuidos por maternidad, lactancia, paternidad y matrimonio, superando la legislación en la mayoría de los países donde Repsol está presente. En el caso de España, se ha habilitado un permiso especial para atender el cuidado de hijos menores de edad diagnosticados con enfermedades graves que requieren ingreso hospitalario. Adicionalmente, se equipara la pareja de hecho al matrimonio, a todos los efectos, incluido el permiso de 15 días en caso de formalización de la pareja de hecho.

Al cierre del ejercicio 2013, existen más de 1.200 personas adheridas al programa de teletrabajo en todo el mundo, consolidándose como una de las medidas más adoptadas, permitiendo avanzar en una cultura basada en el compromiso, la eficiencia y la consecución de objetivos.

Personas con modalidad de teletrabajo en Repsol

País	2011	2012			2013		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	690	647	325	972	761	387	1.148
Portugal	25	20	9	29	21	7	28
Perú	1	10	16	26	17	15	32
Ecuador	-	8	2	10	12	2	14
TOTAL	716	677	350	1.037	811	411	1.222

Durante el año 2013 se han desarrollado además programas pilotos de teletrabajo en Ecuador y Perú y se han iniciado diferentes estudios para la implantación del programa en Trinidad y Tobago y Bolivia.

En España, a lo largo del año se ha realizado un análisis del grado de cumplimiento del teletrabajo por parte de los empleados de las sedes sociales de la compañía, a partir del cual se han diseñado nuevas acciones correctoras relacionadas con la gestión eficiente de reuniones y la planificación del trabajo, principales obstáculos expuestos para poder teletrabajar con facilidad.

A lo largo del 2013 todos los teletrabajadores de centros de Madrid fueron convocados a la acción formativa "Agilidad para el Trabajo en Remoto", con el fin de facilitarles conocimientos que les ayuden a realizar sus funciones de manera deslocalizada con rapidez y eficacia utilizando todo el abanico de herramientas tecnológicas a su disposición. Tras la acción formativa se hizo entrega de una ficha resumen de los aspectos más relevantes de la formación a todos los empleados de centros de Madrid.

La Fundación ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles) premió a Repsol por ser la empresa que más ha destacado en la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales, adaptados a las necesidades de las personas, y la compañía es considerada como la primera empresa en conciliación en España según el estudio publicado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas.

Gestión del tiempo

Con el fin de ayudar a que las reuniones se desarrollen de manera eficiente, durante el año 2013 se realizó un decálogo con pautas de reuniones eficaces que ha sido distribuido por todas las salas de reuniones de la compañía, así como a través de Repsolnet y cartelería digital.

Otro programa de conciliación que han gozado de gran aceptación es el 'Banco de Tiempo', implementado en la sede social de Madrid, que permite a los empleados delegar de manera gratuita un gran abanico

de gestiones personales (tintorería, farmacia, arreglos de prendas y calzado, recadería etc.). Todos los empleados de España pueden beneficiarse además de un programa gratuito de asistencia familiar que ofrece apoyo cuando sufran problemas de salud en su entorno familiar.

Retorno al trabajo después de los permisos de maternidad y paternidad

En Repsol contamos con unos requisitos básicos de conciliación a nivel mundial, que garantizan una duración mínima del permiso por maternidad y paternidad a cualquier persona de Repsol, en cualquier país, independientemente de la legislación aplicable.

	2011			2012			2013		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla incluida ¹¹	7.099	15.586	22.685	7.340	15.456	22.796	7.459	15.468	22.927
Total de empleados que disfrutaron de permiso de maternidad o paternidad	426	897	1.323	418	929	1.347	474	937	1.411
Porcentaje de empleados que, tras disfrutar de este permiso, continúan trabajando en la compañía un año después.				92,7%	97,1%	95,7%	93,3%	96%	95,2%

Diversidad

La Política de respeto a la persona y a su diversidad es la base de nuestra visión de la Diversidad. Con ella sentamos los pilares de una compañía que realiza todas sus actuaciones promoviendo un trato justo y equitativo para todos los integrantes de su organización.

En todos los procesos se favorece el desarrollo de una cultura de empresa multinacional, abierta a la diversidad y a la multiculturalidad. Apostamos por la integración de personas con discapacidad, impulsando un modelo de convivencia social comprometido y solidario.

Impulsamos el valor de la diferencia en género, nacionalidad, cultura, capacidades diferentes, edad y perfil profesional. Valoramos el talento, respetamos a la persona y su cultura, y creemos en el enriquecimiento a través de realidades distintas. La incorporación de personas con discapacidad en los países en los que

¹¹ Se han considerado los datos de los principales países: España, Perú, Bolivia, Brasil, Ecuador, Portugal, y Venezuela. El dato incluido en la primera fila corresponde al de los países citados previamente, que suponen el 96%, 95% y 95% de la plantilla total para los años 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

operamos, tengan o no legislación al respecto, es una clara muestra de ello. La ventaja competitiva que supone tener normalizada una cultura de diversidad dentro de la compañía hace que seamos referentes en esta materia.

Durante el año 2013 Repsol ha continuado con su impulso de sensibilización en relación a la iniciativa 'Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género', puesta en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, cuyo fin es concienciar a la sociedad de la lucha contra este tipo de violencia.

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Mesa Técnica de Igualdad se reúne en España con una periodicidad bimestral y en ella se realiza una revisión de la situación actual y evolución de los principales indicadores de género de la compañía.

El pasado 3 de julio, Repsol ha renovado la adhesión al Programa INSERTA de la Fundación ONCE durante tres años, con el objetivo de seguir impulsando la inserción laboral de personas con discapacidad en su plantilla y, en su caso, desplegar estas u otras acciones que, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

En 2013 Repsol ha recibido los siguientes reconocimientos relacionados con su compromiso con la integración de personas con discapacidad:

- *Employment for all Award EUSE* (octubre 2013): premio por la Integración Profesional de Personas con capacidades diferentes en Estaciones de servicio otorgado por European Union of Supporting Employment en Estambul.
- Premio ASPACE (octubre 2013) Complejo industrial de Tarragona: reconocimiento por la inserción en el mundo laboral de personas con capacidades diferentes.
- Premio Delegación Territorial de la ONCE en Madrid (diciembre 2013): premio Solidario 2013 por la labor en discapacidad en múltiples entornos, pero especialmente desde el ámbito del empleo.
- Premio a la Integración 2013 Conacee (noviembre 2013): por la labor nacional en pro de la defensa de las personas con discapacidad, plasmada en la contratación de compras y servicios a Centros Especiales de Empleo (Valencia, España).

Integración de personas con capacidades diferentes

A lo largo del año se han intensificado las acciones de nuestro plan de integración de personas con capacidades diferentes en todas las áreas de la organización y continuamos promoviendo la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes, implicando también a nuestros proveedores y contratistas. Repsol cuenta con un total de 654 trabajadores con capacidades diferentes, que representan al 2,7% de la plantilla.

País	Total de personas con capacidades diferentes
España	532
Perú	47
Ecuador	40
Portugal	17
Brasil	9
Venezuela	9
Total	654

Hemos intensificado las acciones del programa en Perú, donde Repsol es pionero. Se ha colaborado intensamente con los diferentes organismos provinciales realizando sensibilización y difusión de experiencias en la sociedad, colaborando en la adecuación a la legislación recientemente aprobada y realizando campañas externas de captación. También han sido destacables los avances realizados en materia de accesibilidad de nuestros centros de trabajo e instalaciones en ese país.

En España se ha impulsado una campaña para empleados, sus familiares y amigos para apoyarles y asesorarles sobre los pasos a seguir, beneficios fiscales y de cualquier tipo relacionados con la consecución del certificado de discapacidad. En España cumplimos la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) con un 2,77% de personas con capacidades diferentes por contratación directa y un 3,67% incluyendo medidas alternativas.

Igualdad de oportunidades

Repsol es una compañía que se preocupa por el bienestar de sus empleados y promueve la igualdad de oportunidades dentro de la organización, en todos los procesos.

El porcentaje de movilidades en mujeres fue del 40% y el de cambio de clasificación profesional del 31%, en línea con la distribución por género de la plantilla.

Continuamos destinando recursos y esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en la plantilla de la compañía, teniendo en cuenta que participamos en un sector industrial en el que históricamente predominaba el género masculino.

Personas por género y tramos de edad

Rangos de edad	2011	2012	2013			
	% Mujeres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Menores de 20 años	46	58	85	61	146	58
Entre 21 y 30 años	41	42	1.582	2.125	3.707	43
Entre 31 y 40 años	37	37	3.433	5.620	9.053	38
Entre 41 y 50 años	29	30	1.918	4.221	6.139	31
Entre 51 y 60 años	15	16	795	4.017	4.812	17
Mayores de 60 años	13	12	44	313	357	12

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

Porcentaje del salario base de las mujeres en relación al de los hombres en 2013

País	Directivas ¹²	Jefas técnicas	Técnicas	Administrativas	Operarias y subalternas ¹³
España	88	87	92	91	
Perú		65	56	145	
Bolivia		92	104		
Brasil		73	88	168	
Ecuador		68	110		
Portugal			90		
Trinidad y Tobago		95	88		
Venezuela		102	81		

Repsol se encuentra presente en casi cuarenta países y cuenta con más de 1.000 empleados trabajando en un país diferente al de origen, haciéndose cada vez más palpable en todos los ámbitos de la Compañía la aportación de valor de un entorno multicultural.

Entendemos la diversidad de nuestro equipo directivo y la inclusión de gestores locales en el equipo directivo de países como una ventaja competitiva de alto valor, ya que permite tener una adecuada comprensión de las expectativas y necesidades de las sociedades de las que formamos parte, pudiendo ofrecer soluciones apropiadas que se traduzcan en resultados de negocio.

Directivos y Jefes Técnicos por país de origen

País	Directivos y Jefe Técnico locales			Total Directivos y Jefes Técnicos			Porcentaje		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
España	1.222	1.306	1.314	1.391	1.403	1.522	88	93	86
Perú	53	60	72	82	68	101	65	89	71
Portugal	45	49	52	50	54	56	90	91	93
Ecuador	28	28	33	31	43	39	90	66	85

¹² No incluye Directores Generales, Directores Ejecutivos ni Corporativos.

¹³ No se reporta porque hay empleados con salario por días y horas por lo que el dato estaría sesgado en caso de tener en cuenta este colectivo.

Salud laboral

Repsol es consciente de la importancia que la salud tiene para todos los grupos con los que tiene relación, y en particular para sus empleados. Por ello, la compañía ha fijado directrices para contribuir a su preservación y mejora.

La compañía dispone de un plan anual de prevención de riesgos laborales que incluye formación en primeros auxilios en la práctica totalidad de los países en los que tiene presencia.

Prevención y control de riesgos de salud laboral

Con carácter general, en Repsol se realiza una evaluación de riesgos de salud como condición previa a la planificación y desarrollo de las acciones preventivas que se desarrollan a lo largo del año. Esta evaluación de riesgos incluye una estimación de la magnitud de los mismos, su evaluación y la definición de medidas correctoras y mitigadoras, con sus correspondientes controles periódicos.

De forma anual, se planifican las actividades preventivas que desarrollamos en la compañía con el objetivo de eliminar, reducir o controlar los peligros identificados. La planificación también integra las medidas de emergencia oportunas y las actividades de vigilancia de la salud, tanto colectivas como individuales, utilizando protocolos diferenciados según los riesgos a los que se pueden exponer los empleados, dependiendo de su actividad y lugar de trabajo. Las actividades preventivas también incluyen campañas de información, sensibilización y formación a los trabajadores.

En 2013 se ha definido un procedimiento de actuación en zonas de alto riesgo palúdico. El objetivo de este procedimiento es que todos los empleados de la compañía (incluyendo sus familiares en el caso de los expatriados), que se encuentren en zonas de posible contagio de paludismo, comprendan y cumplan una serie de pautas que hemos establecido para prevenir la enfermedad o establecer su diagnóstico en caso de sospecha, realizando análisis de confirmación y actuación ante una posible transmisión de la misma.

Este procedimiento es un complemento de la “Guía sobre paludismo y otras enfermedades transmisibles por insectos” publicada por la compañía en el año 2006 y actualizada en 2013. También se ha revisado y actualizado la información relativa a vacunas recomendadas por países para viajes en comisión de servicio y expatriaciones, estableciendo un estándar de actuación común para toda la compañía.

Durante 2013 se ha diseñado y puesto en marcha un procedimiento de certificación de adecuación para trabajar [“Fitness to Work”] al objeto de garantizar los niveles más altos de seguridad en nuestras operaciones. El trabajo en lugares remotos, en condiciones extremas o en plataformas *offshore* puede suponer un acceso limitado a medios diagnósticos, terapéuticos, medicamentos fiables, etc., así como a una exposición a ambientes no habituales, a enfermedades inexistentes en el lugar de origen y a unas relaciones sociales y/o familiares limitadas.

En algunas ubicaciones, en las que nuestros empleados desarrollan su actividad, pueden presentarse riesgos de contraer enfermedades contagiosas (dengue, paludismo, fiebre amarilla, leishmaniosis, etc.), por lo que es necesario aplicar las pertinentes medidas preventivas, tales como programas de vacunación, de fumigación y control de plagas. En otros casos, los empleados pueden estar expuestos a ruido, o verse en la necesidad de realizar esfuerzos físicos y/o movimientos repetitivos, uso prolongado de pantallas de visualización de datos o estar expuestos a sustancias tóxicas (riesgos químicos).

Esta situación hace aconsejable que la salud de los trabajadores sea evaluada más cuidadosamente, si cabe, antes de su asignación a estas ubicaciones. Los empleados de los contratistas que Repsol emplea en estos lugares están sometidos a las mismas condiciones y, por tanto, es necesario seguir las mismas medidas de prevención.

Además de estas actuaciones generales, algunos ejemplos concretos que se han realizado a lo largo del año en países incluyen:

- **España:** programas de vacunación antigripal y antitetánica (para los ocupantes de algunos puestos). Asesoramiento individual sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual.
- **Perú:** programa de capacitación de prevención de riesgo ergonómico. Programa de capacitación de pausas activas y gimnasia laboral en el trabajo. Programa de vacunación específica para personal de campo en operaciones en la selva.
- **Angola:** información/formación a trabajadores y grupos familiares respecto a la prevención de la malaria y actuación en caso de sospecha.
- **Bolivia:** prevención de riesgos laborales a través del programa de "Empresa Saludable":

Campañas preventivas de dengue clásico (dotando repelentes, material de información preventiva, control mensual de plagas y herbicidas en las instalaciones, sede y domicilios de los trabajadores) y de influenza AH1N1, con campaña de inmunización de los trabajadores.

Desparasitación para todos los empleados, incluyendo grupo familiar directo, a fin de evitar riesgos de contraer enfermedades causadas por parásitos.

Campañas de inmunización contra la fiebre amarilla, tifoidea, tétanos/difteria y hepatitis B a todo el personal de la compañía. También es exigido a todos los contratistas que trabajan en nuestras actividades de exploración y producción en campo.

- **Ecuador:** esquema laboral de vacunación, medidas higiénicas y sanitarias, fumigación periódica de campamentos, potabilización, análisis bacteriológicos de agua y alimentos, educación para la salud en estos temas.
- **Mauritania:** información a trabajadores respecto a la prevención de la malaria y actuación en caso de sospecha. Información sobre vacunación.
- **Venezuela:** jornada de vacunación anual, para los empleados y sus familias, contemplando las siguientes inmunizaciones: antigripal, anti hepatitis B, toxoide tetánico, trivalente viral y fiebre amarilla.

Plan Repsol Cardiosaludable

Iniciado en 2013, este plan plurianual (hasta 2017) tiene como objetivo incidir sobre los factores de riesgo cardiovascular de forma temprana. Durante el año se ha consolidado la información de línea base para establecer un diagnóstico de la situación actual teniendo en cuenta diversos parámetros (tabaquismo, índice de masa corporal, colesterol e índice de aterogenicidad, triglicéridos, glucosa, tensión arterial y nivel de actividad física). Con esta información, se ha hecho un análisis de la situación en el que se comparan los resultados para las distintas unidades y países.

Con esta información de partida, se han definido las acciones a desarrollar cada año:

- 2013: Cálculo de índice global de Riesgo cardiovascular (RCV) y campaña de sensibilización global
- 2014: Dieta saludable y actividad física
- 2015: Hipertensión y diabetes

- 2016: Vida saludable
- 2017: Salud y familia
- 2013-17: Salud cardiovascular en la mujer

Dentro de la campaña de sensibilización realizada en los distintos países, destaca la “Semana del Corazón” que se llevó a cabo en Campus Repsol y que incluyó una conferencia a cargo del prestigioso cardiólogo Dr. V. Fuster sobre salud cardiovascular, un taller de cocina saludable o la posibilidad de conocer el índice de riesgo cardiovascular a partir de algunos datos básicos de salud.

Otras actuaciones significativas fueron las “Jornadas do Coração” en Portugal o las desarrolladas en torno al “Día Mundial del Corazón” en Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela.

En aquellas unidades en las que existe físicamente un área de salud, con personal sanitario, se realiza una actividad asistencial de urgencia en accidentes y en casos de enfermedad común. También hemos continuado con las campañas periódicas de donación de sangre.

Otras actuaciones de interés por países son:

- **España:** evaluación de riesgos psicosociales. Se ha definido un plan 2013-2015 para la evaluación de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los ocupantes de los distintos puestos. A estos efectos, los riesgos psicosociales los entendemos como las condiciones presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad potencial para afectar al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores.

Utilizamos una metodología de evaluación a través de cuestionarios y de entrevistas que analiza los siguientes factores:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad/Contenido la tarea.
- Participación/Supervisión.
- Interés por los trabajadores/Compensación.
- Desempeño de rol.
- Relaciones y apoyo social.

Los resultados obtenidos a través de la evaluación sirven para establecer medidas que potencian los puntos fuertes encontrados y corregir las áreas de mejora.

Este tipo de evaluación de riesgos psicosociales se está realizando en las distintas unidades de la compañía en España. En 2013 se ha completado la evaluación de todos los centros de trabajo de GLP, de todas las áreas corporativas y de negocio presentes en Campus (excepto E&P) y una parte significativa de los puestos de las áreas industriales (Refino y Química). También se ha iniciado el despliegue en el personal perteneciente a Estaciones de Servicio en la región de Galicia, que se ampliará en 2014.

Se ha continuado con la campaña anual de prevención de cáncer de colon en la que han participado más de 1100 personas mayores de 50 años, a través de la cual se ha podido detectar y tratar tempranamente algunos casos de cáncer. También se ha continuado el programa de detección precoz

de cáncer de próstata. Además, se ha empezado un programa de sensibilización sobre prevención de cáncer de cérvix a través de información en el Canal Salud de la intranet y de otras acciones, como la organización en Campus de una conferencia a cargo de un experto externo.

Otro elemento importante han sido las campañas de deshabituación al consumo de tabaco realizadas en algunos centros en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer. Se realizaron 3 talleres para propiciar el cese en el consumo de tabaco.

Otra línea de actividad es el seguimiento de enfermedades crónicas, tales como dislipemias, hipertensión arterial y diabetes.

En cuanto a formación de empleados, cabe destacar los cursos de primeros auxilios, incluyendo reanimación cardiopulmonar (RCP) y manejo de desfibriladores, la “Escuela de espalda” y gestión de estrés.

- **Argelia:** formación en RCP.
- **Bolivia:** reconocimientos médicos intraocupacionales. Atención médica a los trabajadores en campo y ciudad [tanto personal propio como contratista]. Atención médica a las comunidades vecinas de los bloques Mamoré, Margarita y Piraimiri.

Formación en primeros auxilios, RCP, enfermedades endémicas y hábitos nutricionales. Programa de nutrición, de ergonomía y de acondicionamiento físico a través de convenios con proveedores y servicios o equipación con gimnasios en las instalaciones.

- **Ecuador:** programas de prevención de enfermedades comunes, cardiometabólicas y obesidad, entre otros.
- **Estados Unidos:** programa de alimentación saludable y de prevención de alcoholismo (ambos en Alaska).
- **Perú:** programas “Plan Salud 24 horas” dirigido a los trabajadores y “Cuídate2”, dirigido a trabajadores y grupo familiar.
- **Portugal:** programas de medicina curativa para los trabajadores y sus familiares, y de deshabituación al consumo de tabaco. Jornadas de hábitos saludables y alimentación; y también sobre ergonomía.
- **Reino Unido:** programa de movilidad en bicicleta.
- **Venezuela:** programas de higiene postural y prevención de riesgos disergonómicos; y de detección precoz de cáncer de mama, próstata y cáncer de colon. Además, existe un plan de asistencia sanitaria que garantiza a los trabajadores y a su grupo familiar directo cobertura de seguro médico. En cuanto a las comunidades, se presta apoyo a través de actividades diversas. En 2013 se realizaron jornadas de atención médica y desparasitación en localidades rurales cercanas al área de operaciones. Se prestó asimismo apoyo a escuelas rurales y de escasos recursos para el desarrollo de programas de educación sexual para adolescentes.

Tasa de absentismo

Tal y como se desprende del compromiso adquirido por Repsol en su [Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#), Repsol trabaja para implantar progresivamente medidas de conciliación que ayuden a mitigar la tasa de absentismo. Entre ellas destacamos la flexibilidad horaria, la excedencia por cuidado de familiares ampliando el periodo que establece la ley para la reserva del puesto de trabajo, los permisos no retribuidos, la acumulación de lactancia y el teletrabajo.

Además, desde el punto de vista de salud y bienestar, se desarrollan diversos programas con un objetivo básico de prevención y de mejora de la salud de los empleados, tales como planes de vacunación, salud cardiovascular, detección precoz de algunos tipos de cáncer o diabetes.

En España, la tasa de absentismo para 2013 ha sido de 2,87% en empleados de convenio. Se computan como absentismo únicamente las ausencias de una persona en su puesto de trabajo por motivos de enfermedad común y se excluye cualquier otro tipo de absentismo tal como maternidad, paternidad o accidente laboral.

No se han reportado enfermedades profesionales en 2013 para el Grupo Repsol.

Programa “Qualidade de vida” en Brasil

Esta iniciativa tiene como objetivo generar conciencia entre los empleados sobre la importancia de mantener un estilo de vida sano a través de los procesos educativos.

El programa cuenta con diferentes acciones:

- **Nutrición:**

Atención nutricional una vez por semana que incluye una revisión detallada de cada paciente en hábitos alimenticios, con el desarrollo de un plan de alimentación personalizado y un seguimiento periódico para evaluar los resultados y reforzar la motivación para el tratamiento sugerido. Se sirven frutas frescas y galletas libres de grasas transgénicas.

- **Actividades Deportivas:**

Acuerdo con un club de la salud cercano, sin costo alguno para los empleados. Carrera y Caminata 4 veces a la semana, 2 horas al día en la playa de Botafogo. Dos profesores de Educación Física guían y asesoran a los empleados, de acuerdo con el condicionamiento de cada uno.

Desarrollo de un circuito funcional, con una técnica de entrenamiento físico que se basa en el movimiento humano (empujar, jalar, en cuclillas, rotar, voltear, entre otros). La clase se lleva a cabo en Praia de Botafogo con diferentes ejercicios utilizando diversos materiales y trabajando atributos como la fuerza, el equilibrio, la agilidad y la capacidad cardiorrespiratoria, entre otras cosas. Se trata de una formación dinámica y divertida.

- **Evaluación Ergonómica:**

Cada tres meses, profesionales especializados dan orientaciones posturales para cada empleado.

- **Gimnasia laboral:**

Programa de ejercicios durante la jornada laboral. Se lleva a cabo 3 veces por semana.

- **Shiatsu:**

Terapia oriental de reequilibrio físico y energético, promoviendo el bienestar de cuerpo y mente. Se realiza una vez a la semana.

- **Canal de la Salud en Repsolnet:**

Consejos de salud e información a disposición de todos los empleados.

- **Evaluación médica anual**

- **Campaña de vacunación:**

Estudio del estado inmunológico de los empleados; orientación para las vacunas obligatorias; vacunación anual contra la gripe.



Las comunidades locales

Repsol es una empresa integrada que cuenta con operaciones de exploración y producción de crudo y gas, actividades de refino y comercialización de productos derivados del petróleo. Dichas actividades pueden generar impactos, tanto en el medio ambiente como en las personas y comunidades localizadas en el área de influencia.

Nuestras operaciones más significativas se encuentran localizadas en 26 países. En 25 de ellos contamos con instalaciones de exploración y producción de hidrocarburos; mientras que en cuatro, además, tenemos refinerías y complejos petroquímicos.

Principales operaciones

Nuestras instalaciones más significativas son aquellas con una actividad productiva consolidada en las que hemos establecido una relación con las comunidades del entorno, con las que compartimos nuestros objetivos a largo plazo de crecimiento económico, desarrollo social y preservación ambiental. Estas operaciones son las que realizamos principalmente a través de nuestras instalaciones de desarrollo y producción de hidrocarburos, y de los complejos industriales de refino y química.

Actualmente, la actividad de exploración y producción de hidrocarburos se desarrolla principalmente en 25 países. Por una parte, están nuestros activos operados en fase de desarrollo, ubicados en España, Perú, Argelia, Bolivia, Brasil, Ecuador, México, Trinidad y Tobago y Venezuela.

También contamos con importante número de activos en fase exploratoria en España, Angola, Argelia, Australia, Brasil, Estados Unidos, Federación Rusa, Guyana, Indonesia, Irak, Liberia, Libia, Marruecos, Mauritania, Namibia, Noruega, Portugal y Túnez. En algunas ocasiones, por la sensibilidad social o ambiental del entorno, estas actividades hacen que nuestra presencia se haga significativa, como en los casos en los que contamos con presencia de comunidades indígenas en el área de influencia –directa o indirecta– de las instalaciones que tenemos en Bolivia, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Perú y Venezuela.

La actividad productiva en el área de downstream se concentra principalmente en los complejos industriales y químicos que tenemos en España, Perú, Canadá y Portugal. Repsol cuenta con cinco complejos industriales en España (de refino: A Coruña, Cartagena y Petronor; y de refino y petroquímicos: Puertollano y Tarragona), uno en Perú (La Pampilla), otro en Canadá (Canaport); y cuatro complejos químicos, tres en España: Dynasol (Gajano, Cantabria); Polidux (Monzón, Huesca); y General Química (Latarón, Álava) y uno en Portugal (Sines).

Nuestra actividad y su impacto en las comunidades

Desde las fases tempranas, y durante el ciclo de vida, Repsol identifica y evalúa los impactos que generan sus actividades y proyectos en las comunidades, regiones y países donde se desarrollan.

Durante 2013 se realizaron 46 estudios de identificación de riesgos o evaluaciones de impacto ambiental. Cinco en complejos industriales y 41 en actividades de exploración y producción. Doce de estos estudios también contemplaron cuestiones de derechos humanos.

Repsol practica un enfoque preventivo en el desarrollo de su actividad. Evaluamos de manera continua los impactos que nuestra actividad puede generar en las comunidades de nuestro entorno. Esto nos permite prevenir y mitigar los impactos negativos, a la vez que establecemos planes de acción para potenciar los impactos positivos. Decenas de comunidades se ven influenciadas directa o indirectamente por nuestras actividades de exploración y producción de hidrocarburos y por nuestros complejos industriales.

Las actividades de producción de hidrocarburos son muy diferentes de las que realizamos en los complejos industriales; también es diferente el contexto geográfico en el que se desarrollan unas y otras. Por tanto, también son diferentes los impactos en las personas y en el medio ambiente.

Durante 2013, nuestros complejos industriales recibieron 104 comunicaciones del entorno local. Destacan, por su frecuencia, aquellas relacionadas con ruidos (40%) y olores (46%). En menor medida se reciben comunicaciones relacionadas con emisiones a la atmósfera (2%), humos (1%) u otros asuntos (14%) relacionados con los productos fabricados o el trasiego de vehículos. En el caso de las actividades de exploración y producción, recibimos un total de 1.474 comunicaciones, un 96% relacionadas con consultas sobre los proyectos que estamos desarrollando actualmente.

Un caso particular de los impactos que ocasionan las instalaciones de producción de hidrocarburos se presenta en aquellas instalaciones localizadas en áreas con presencia de comunidades indígenas. En estos casos, Repsol toma las medidas de prevención adecuadas que son descritas en la sección "Comunidades Indígenas".

Complejos industriales Ubicados principalmente en entornos industrializados, cercanos a núcleos urbanos.		Instalaciones de exploración y producción de petróleo y gas Actividades de menor duración que los complejos industriales ¹ , en entornos alejados de los principales núcleos urbanos y con un más difícil acceso a infraestructuras.		Medidas que toma Repsol para mitigar los posibles impactos
Potenciales impactos positivos	Potenciales impactos negativos	Potenciales impactos positivos	Potenciales impactos negativos	
Contribución al desarrollo social y económico de las poblaciones aledañas	Olores	Contenido local, con la contratación de proveedores y contratistas que desarrollan su actividad en la región	Deforestación y/o presencia accidental de contaminantes en los efluentes líquidos	Gestión integral de riesgos ambientales, instalación de sistemas de detección temprana de derrames y otros posibles riesgos ambientales
Generación de empleo directo e indirecto	Ruido	Inversión en infraestructuras básicas que permiten el acceso a electricidad y agua	Generación de residuos, emisiones a la atmósfera, ruido y olores	Realizamos evaluaciones de impacto social, ambiental y de salud en nuestras operaciones
Pago de impuestos	Emisiones a la atmósfera y, en menor medida, vertidos	Pago de impuestos y regalías	Incremento en el tránsito vehicular, fluvial y aéreo. Generación de polvo en las vías transitadas	Optimización del tráfico vehicular, fluvial y aéreo. Control en la utilización de las vías de acceso
Convenios de colaboración con ayuntamientos y demás administraciones locales	Trasiego de camiones	Contribución en la generación de igualdad de oportunidades	Modificación de los patrones de caza y pesca en la zona, o el aumento de la población	Diálogo abierto y continuo con las comunidades para identificar sus necesidades y trabajar en planes de acción que contribuyan a cubrirlos
Promoción de eventos culturales e inversión social	Impacto lumínico	Ejecución de proyectos sociales para el beneficio de las comunidades	Incremento de la inflación local y otros problemas derivados del aumento de la renta	Canales de comunicación, accesibles para todas nuestras partes interesadas, que nos permiten recibir y atender quejas, reclamaciones y solicitudes de información las 24 horas del día

Evaluación de los impactos

La Norma de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud establece las directrices básicas en el proceso de evaluación de todos los impactos que pueden generar las actividades de la compañía. Su propósito es asegurar que todos los potenciales impactos ambientales, impactos sobre los derechos humanos e impactos sobre la salud sean identificados, tan pronto como sea posible, en el ciclo de vida del proyecto, y se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos. Esta norma busca adoptar un enfoque preventivo de los impactos sobre las personas y el medio ambiente, tanto para los proyectos nuevos como para los que se encuentran en marcha y puedan sufrir modificaciones sustanciales.

¹ Las actividades en los complejos industriales pueden extenderse indefinidamente, es así como existen instalaciones que llevan desarrollando su actividad desde hace más de 40 años. Por otro lado, las actividades de exploración y producción tienen una duración limitada: la fase de exploración suele tener una duración de 1 a 5 años y la de producción puede llegar a los 20 o 25, siempre dependiendo de las condiciones y características del yacimiento.

Durante 2013 se realizaron estudios de identificación de riesgos y/o de evaluación de impactos en cinco de nuestros complejos industriales. Principalmente se debieron a cambios menores en las instalaciones y sólo en un caso se requirió la implantación de medidas de mitigación adicionales.

En el caso de las instalaciones de producción de hidrocarburos, durante 2013 se realizaron 41 estudios de identificación de riesgos y/o evaluaciones de impacto; por la tipología y entorno del proyecto, en el 22% de las evaluaciones se ha profundizado en el análisis de aspectos sociales y de derechos humanos.

Desmantelamientos

Al cerrar una operación, establecemos un plan de desmantelamiento para asegurarnos de que se toman todas las medidas necesarias para minimizar el impacto ambiental, social y económico de una situación de este tipo en las comunidades. También trabajamos en colaboración con las autoridades pertinentes, para transferir las responsabilidades necesarias una vez la empresa no tenga presencia en la zona.

En 2013 hemos completado cinco desmantelamientos en Argelia, Irak y Libia. En Argelia, se ha completado la restitución de la zona de pozos de los bloques South East Illizi e Issaouane. En el caso del bloque South East Illizi, que se encuentra en la primera fase exploratoria, el desmantelamiento se ha realizado siguiendo el Plan de Restitución de Emplazamiento, teniendo en cuenta las disposiciones argelinas para los cinco pozos que habían sido perforados durante esta fase. El bloque Issaouane ha sido transferido en septiembre a Sonatrach, quien continuará las operaciones de producción. En dicho caso, se ha realizado una gestión de residuos y restitución de toda la zona de pozos de petróleo y de suelo contaminado por pequeños derrames de tuberías y en la zona de almacenamiento de residuos de procesamiento de la planta.

En el bloque Qala Dze, en la zona de Kurdistán en Irak, se han retirado todos los equipos de perforación y se ha devuelto el campo a su titular tras restituirlo según las condiciones pactadas.

Asimismo, en 2013 se han cerrado cuatro pozos en Libia. La actividad en todos ellos se inició en mayo del 2013 y se fue completando y cerrando entre los meses de julio de 2013 y enero de 2014. Todos los emplazamientos fueron restituidos a su estado original a través de planes de manejo ambiental y social.

Relaciones con comunidades

A través de la comunicación y el diálogo, identificamos oportunidades para fomentar el desarrollo sostenible de las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones.

El área de influencia de nuestras actividades afecta a un gran número de poblaciones de características muy diferentes. El primer paso para iniciar nuestra relación con una población local consiste en conocer, tanto como sea posible, su identidad y sus particularidades sociales, económicas y culturales.

Contamos con equipos de relaciones comunitarias que se encargan de mantener un diálogo continuo con las comunidades que habitan en el área de influencia de nuestras actividades. **A 31 de diciembre de 2013, contábamos con 90 personas dedicadas a las relaciones comunitarias en nuestras actividades de exploración y producción en 19 países.**

A continuación se mencionan las principales comunidades del área de influencia de nuestras instalaciones más significativas, tanto de producción de hidrocarburos como por nuestros complejos industriales; las acciones de diálogo desarrolladas durante 2013 y los acuerdos establecidos con las mismas.

Comunidades en el entorno de nuestros complejos industriales

España

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
A Coruña	– Comunidad Autónoma Gallega	– Diálogo institucional con Vicepresidencia y con Consellería de Cultura, Educación, Ordenación Universitaria, Medio Ambiente e Industria.	– Premio Narrativa Breve. – Convenio de formación profesional dual. – Acuerdo para la difusión y simulacro del plan de emergencias exterior
	– A Coruña: 250.000 habs. Barrios: Castros, Ventorillo, Rosales, Castrillón y de las Flores – A Coruña, núcleo de Bens: 500 habs. – A Coruña, núcleo de Nostián: 100 habs. – Arteixo: 30.500 habs. – Arteixo, núcleo de Meicende: 4.000 habs. – Arteixo, núcleo de Borroa: 50 habs.	– Reuniones periódicas con asociaciones de vecinos del entorno. – Canal 24 horas para recepción de quejas. – Contactos con representantes del gobierno municipal.	– Colaboración institucional con el ayuntamiento de A Coruña. – Orquesta Sinfónica de Galicia. – Becas para formación profesional. – Apoyo a proyectos vecinales. – Colaboración en proyectos educativos y de centros cívicos. – Colaboración en eventos deportivos y culturales.
Cartagena	– Alumbres: 3.500 habs. – Cartagena: 218.244 habs.	– Reuniones de colaboración con instituciones sociales, administrativas y educativas. – Participación institucional en eventos públicos con instituciones administrativas, particularmente con el Ayuntamiento de Cartagena. – Reuniones semestrales con la participación de asociaciones de vecinos. – Visitas al complejo industrial de colectivos educativos, otras partes interesadas y portavoces sociales e institucionales. – Reuniones con medios de comunicación. – Creación de una página web del complejo para la difusión de su actividad.	– Acuerdos de colaboración económica y de intercambio de conocimientos con ONG, instituciones públicas y universidades para la promoción científica y social del municipio. – Convenio de colaboración económica y de patrocinio de acciones sociales y culturales.

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Dynasol	<ul style="list-style-type: none"> - Elechas: 423 habs. - El Astillero: 17.938 habs. - Gajano: 446 habs. - Heras: 750 habs. - Pontejos: 1.341 habs. - Rubayo: 529 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuentros con las juntas vecinales de Gajano y Pontejos. - Visita del Consejero y del Director General de Medio Ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - No ha sido necesario alcanzar nuevos acuerdos durante 2013. - Apoyo a iniciativas desarrolladas por las instituciones aledañas, tales como jornadas ambientales, foros educativos, etc.
General Química	<ul style="list-style-type: none"> - Lantarón: 950 habs. - Miranda del Ebro: 39.000 habs. - Vitoria: 250.000 habs. 	<p>Derivado del incidente de rotura del canal B-1, que generó un problema de contaminación de aguas subterráneas, se mantiene una comunicación continua con representantes de la administración, representantes de los agricultores y otras partes interesadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones para acordar las actuaciones necesarias a ser desarrolladas en el plan de mitigación de impactos y para comunicar los avances conseguidos con las diferentes acciones acordadas. - Comunicación continua con los diferentes representantes de la Administración y demás partes interesadas. Esta comunicación se realiza sobre todo a través de teléfono, correo electrónico y correo tradicional. - Contactos permanentes con las diferentes administraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuación del estudio ambiental para la evaluación de la calidad del agua subterránea. - Propuesta de medidas de control de riesgos y de remediación del agua subterránea.
Petronor	<ul style="list-style-type: none"> - Abanto y Zierbena: 9.200 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos y sus representantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mecenazgos de actividades culturales y deportivas. - Acuerdo de cesión de terrenos con equipamiento municipal. - Entrega de la plantación del cinturón arbóreo. Proyecto iniciado hace cinco años. - Financiación de actividades de asociaciones.
<ul style="list-style-type: none"> - Muskiz: 7.400 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos. - Participación de la sociedad en la comisión de seguimiento de la actividad de Petronor. - Información de los procesos de parada y arranque de las instalaciones. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Zierbena: 1.200 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos. 		

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Polidux	<ul style="list-style-type: none"> – Castejón del Puente: 150 habs. – Monzón: 17.200 habs. – Selgua: 150 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Atención de las quejas que se puedan recibir. – Reuniones anuales con el consejo sectorial de medio ambiente del Ayuntamiento, si bien no se ha convocado en 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han cerrado nuevos acuerdos de colaboración durante 2013.
Puertollano	<ul style="list-style-type: none"> – Puertollano: 52.000 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – El Panel Público Asesor ha mantenido seis reuniones en las que se han abordado aspectos de interés relacionados con el complejo y la sociedad de Puertollano. – Reunión con la Federación Local de Asociaciones de Vecinos. – Diez reuniones con la Consejería de Medio Ambiente y dos con el consejo de sostenibilidad local. – Contacto fluido y permanente con las administraciones locales, provinciales y regionales. – Visitas al Complejo Industrial de centros educativos, universidades y asociaciones de la zona. – Página web del Complejo Industrial en la que se informa a la comunidad sobre asuntos de interés. – Participación institucional en eventos públicos de la comunidad de Puertollano. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenio de colaboración con el Patronato Municipal de Deportes para actividades deportivas dirigidas a la infancia y la juventud. – Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Puertollano para la promoción de actividades culturales dirigidas al conjunto de la comunidad. – Acuerdos de colaboración con colectivos sociales para promover actividades culturales, sociales y deportivas.
Tarragona	<p>Polígono norte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La Pobla de Mafumet: 2.810 habs. – El Morell: 3.445 habs. – Perafort: 1.230 habs. – Constantí: 6.592 habs. <p>Polígono Sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La Canoja: 5.673 habs. – Tarragona: 134.085 habs. <p>Zona del pantalán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vilaseca: 21.839 habs. – Reus: 106.709 habs. – Valls: 24.649 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Creación del Panel Público Asesor del Complejo Industrial de Tarragona con el objetivo de acercarle más a su entorno y establecer una comunicación bidireccional con la comunidad. – Visitas a las instalaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenios de colaboración enfocados a objetivos culturales y sociales. – Jornadas de visitas, reuniones con diferentes entidades y participación activa en la vida social de las comunidades circundantes.

Creación del Panel Público Asesor del Complejo Industrial de Tarragona

El Panel Público Asesor es un instrumento de encuentro y comunicación entre la sociedad local y Repsol. Se trata de un grupo de trabajo formado por representantes de la comunidad y representantes de Repsol, que se reúne periódicamente para dialogar sobre temas de interés mutuo.

Su constitución responde a uno de los propósitos más prioritarios de Repsol: establecer compromisos estables en los territorios donde desarrolla sus actividades industriales.

Este propósito se concreta en los siguientes objetivos:

- Acercar todavía más el complejo a su entorno.
- Establecer una comunicación bidireccional periódica entre Repsol y las comunidades localizadas en el área de influencia de nuestras actividades.
- Conocer las inquietudes de la sociedad y establecer una comunicación permanente y abierta que permita mejorar la relación y conexión entre sociedad y empresa.

En febrero de 2013 tuvo lugar la primera reunión del Panel Público Asesor del Complejo Industrial de Tarragona, formado por 20 miembros, representantes de instituciones públicas, educativas, asociaciones de vecinos y otras partes interesadas en la actividad del complejo y en su influencia en la zona. En total, a lo largo del año, el panel se reunió en cuatro ocasiones en las que se hicieron visitas a las instalaciones de Repsol, se presentaron compromisos que ha adquirido la compañía a través de su Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y se analizaron las áreas de colaboración que se pueden desarrollar.

Panel de interlocutores clave

Para complementar y profundizar la información obtenida del Panel Público Asesor de Tarragona, también hemos constituido un Panel telefónico de Interlocutores Clave, compuesto por 17 personas residentes dentro del área de influencia del complejo industrial que han sido seleccionadas por ser representantes de los distintos sectores sociales y económicos de la zona. Estos panelistas son entrevistados semestralmente sobre temas de interés para la comunidad y la compañía.

El Complejo Industrial de Tarragona cuenta con su propia web (www.tarragona.repsol.com) en la que se puede conocer el detalle de estas y otras iniciativas.

Panel Público Asesor del Complejo Industrial de Puertollano

En funcionamiento desde 2009, el Panel Público Asesor de Puertollano se reunió en seis ocasiones durante 2013. En ellas Repsol informó a sus miembros sobre proyectos que se están llevando a cabo en las instalaciones, tales como la remodelación del área de lubricantes, eficiencia energética y reducción de emisiones. También se discutieron otras iniciativas en las que el complejo participa, como el Fondo de Emprendedores de Fundación Repsol, actividades de patrocinio y mecenazgo o el plan para mejorar la competitividad del área Química.

Asimismo, el Panel Público Asesor convocó un concurso de elección de un logotipo entre los estudiantes de Puertollano, con el fin de dar a conocer entre el público joven la existencia de esta iniciativa de comunicación sociedad-empresa. Asimismo realizó una charla divulgativa sobre su actividad en un instituto de Puertollano.

El Complejo Industrial de Puertollano cuenta con su propia web (www.puertollano.repsol.com) en la que comparte con la comunidad las actividades que va desarrollando a lo largo del año.

Canadá

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Canaport	<ul style="list-style-type: none"> – Saint John y áreas circundantes: 120.000 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones periódicas para informar sobre el estado de la operación. – Boletines informativos que se distribuyen entre la comunidad para mantenerles informados de las actividades de la terminal. – Reuniones mensuales con el comité de relaciones con la comunidad para informar y relacionarse con los miembros y el intercambio de ideas – Envío frecuente de cartas y actualizaciones a los vecinos y otras partes interesadas de la comunidad para mantenerles al día de las actividades de la terminal. 	<ul style="list-style-type: none"> – Restauración de la playa Mispic, localizada en las inmediaciones de la terminal. – Apoyo a proyectos educativos, ambientales y recreacionales enfocados en el desarrollo de los jóvenes.

Perú

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
La Pampilla	<ul style="list-style-type: none"> – Distrito de Ventanilla: 300.000 habs². 	<ul style="list-style-type: none"> – Estudio anual de percepciones, necesidades y expectativas de la población y líderes de opinión; y diagnóstico social estratégico. – Mesa de partes de la refinería La Pampilla, en las que se reúnen con organizaciones, autoridades y público interesado. – Programa de visitas guiadas. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han suscrito convenios con la comunidad en 2013. Se mantiene el “Programa de Responsabilidad Social” enfocado principalmente en acciones de desarrollo social.

Portugal

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Sines	<ul style="list-style-type: none"> – Santiago de Cacém: 31.105 habs. – Sines: 14.260 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Contactos directos con las comunidades. – Visitas de vecinos y grupos estudiantiles. 	<ul style="list-style-type: none"> – Se mantiene un programa de desarrollo social y cultural, formalizado a través del programa anual de donativos con cada municipio.

² En el XI Censo de Población y VI de Vivienda 2007 se contabilizaron 277.897 habitantes. En www.inei.gob.pe

Comunidades en el entorno de nuestras principales actividades de exploración y producción de hidrocarburos

España

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Casablanca (producción)	<p>Pescadores pertenecientes a las poblaciones costeras más cercanas a la plataforma:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tarragona: 134.085 habs. – Sant Carles de la Ràpita: 15.338 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones periódicas con la confederación de cofradías de pescadores para revisar los impactos del proyecto. – Reunión y consulta con el Consejo Comarcal del Baix Ebre. – Reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Protección del Litoral de Tarragona. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenio de colaboración, por cinco años, con la Federación de Cofradías de Pescadores de Tarragona como compensación por los impactos generados. – Convenio con el Consejo Comarcal del Baix Ebre para garantizar la prestación de un servicio de transporte adaptado para personas con movilidad reducida y otras necesidades sociales. – Donación al Ayuntamiento de Els Garidells.
Poseidón (producción)	<ul style="list-style-type: none"> – Moguer: 12.000 habs. – Mazagón: 3.300 habs. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones con la administración autonómica y local: Consejería de Medio Ambiente, Ayuntamientos de Moguer y Huelva. – Reunión con los responsables de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Huelva. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Moguer para financiar los trabajos de adecuación y mejora del camino forestal de Las Peñuelas. – Apoyo al Liceo de Música de Moguer.

Angola

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Repsol Angola 22 BV (exploración)	<p>Pescadores pertenecientes a las poblaciones costeras más cercanas de las provincias:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Luanda: 6.500.000 habs. – Kwanza Sul: 2.000.000, de los cuales aproximadamente 5.244 son pescadores artesanales. – Benguela: 2.000.000, de los cuales aproximadamente 5.126 son pescadores artesanales. 	<ul style="list-style-type: none"> – Estudio de identificación de las áreas sensibles y protegidas, enfocándose en aquellas con mayor riesgo ambiental y económico-social en caso de producirse incidentes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Al estar en una fase temprana, todavía no se han establecido convenios de larga duración con las comunidades o sus representantes.

Argelia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Issaouane (producción)	<ul style="list-style-type: none"> – Tribus Tuareg nómadas 	<ul style="list-style-type: none"> – Las comunidades que se encuentran en los alrededores de la operación son tribus Tuareg nómadas, lo que dificulta su censo o la posibilidad de establecer un diálogo. Además, el contacto directo de los extranjeros con estas tribus está restringido. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han establecido acuerdos.

Argelia [continuación]

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
South East Illizi (exploración)	Una población total aproximada de 58.000 hab. en las poblaciones de: <ul style="list-style-type: none"> – Dairas de Illizi – In Amenas 	<ul style="list-style-type: none"> – Reunión oficial con las autoridades de Wilaya de Illizi para discutir cuestiones sobre gestión del agua, energía, medio ambiente y seguridad de personas e instalaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han establecido acuerdos.
Regane Nord (producción)	Wilaya de Adrar: <ul style="list-style-type: none"> – Gourara: 117.918 hab. en la región norte del bloque, y 179.758 hab. en la región central. – Tidikelt: 44.457 hab. – Tanezrouft: 21.650 hab. 	<ul style="list-style-type: none"> – Información sobre los resultados de la actualización de la evaluación de impacto ambiental, social y de salud. – Reuniones con las autoridades de Wilaya de Adrar responsables de empleo, seguridad y gestión del agua para informar de las operaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenio con el Centro Nacional de Investigación Arqueológica para la preservación del patrimonio arqueológico en el área de Reggane durante las operaciones de sísmica. – Formación en escuelas. – Reparación de infraestructura pública.

Australia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
WA-480-P (exploración)	La relación con las comunidades se mantiene a través de las autoridades australianas competentes: <ul style="list-style-type: none"> – Autoridad Australiana de Administración Pesquera (AFMA) – Autoridad Australiana de Seguridad Marítima (AMSA) – Departamento de Pesca – Consejo de la Industria Pesquera 	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones con las autoridades para la presentación de información referente al proyecto, según los requisitos para aprobación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han establecido acuerdos. No se han presentado objeciones a la realización de las campañas sísmicas.

Bolivia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque Mamoré (desarrollo)	Comunidades de colonos Aymara y Quechua: 5.000 hab.	<ul style="list-style-type: none"> – Consulta pública realizada en la Alcaldía Municipal de Entre Ríos perteneciente al Departamento de Cochabamba para la ejecución del proyecto de desarrollo del bloque Mamoré. En esta reunión participó la organización sindical agropecuaria Mamoré - Bulu Bulu. 	<ul style="list-style-type: none"> – Firma del acuerdo del convenio anual con el Municipio de Entre Ríos, perteneciente al Departamento de Cochabamba, con la participación de las organizaciones representativas de todas las comunidades indígenas de la zona.

Brasil

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque BM-C-33 (exploración)	Municipios de: <ul style="list-style-type: none"> – Arraial do Cabo – Rio de Janeiro – Macaé – Vila Velha 	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones con las autoridades para la presentación de información referente al proyecto, según los requisitos para aprobación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> – No se han establecido acuerdos.

Federación Rusa

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Lyulkinskiy Karabahsky 1, 3 Salym Kumolsky Kileisky Y. Pylialkinskiy	Se mantiene una relación con las autoridades nacionales competentes. Posteriormente, se inician con las autoridades regionales y locales. Dada la pequeña escala de las actividades, no se ha considerado necesario establecer procesos formales para la participación de la comunidad en su conjunto. En los casos en los que se han identificado impactos por uso de la tierra, las compensaciones han sido negociadas directamente con los propietarios.		

Guyana

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque Kanuku (exploración)	Regiones de: – Mahaica-Berbice: 52.428 habs. – Berbice Oriental - Corentyne: 123.695 habs.	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones con el Departamento de pesca del Ministerio de Agricultura, Guardacostas, Departamento de Administración Marítima (MARAD, siglas en inglés), Comisión de Geología y Minas de Guyana (GGMC, siglas en inglés). – Presentación y consulta a la Sociedad Cooperativa de Pescadores Georgetown y a la Sociedad Cooperativa de Pescadores Rosignol. – Presentación y consulta a las comunidades de pescadores D' Edward / Three Door Sluice, a la comunidad de pescadores de Albion y a la comunidad de pescadores a gran escala del pargo rojo. 	– Acuerdos verbales tras todas las reuniones que permiten la utilización del área durante el periodo de las pruebas de sísmica a realizar.

Indonesia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Cendrawasih Bay II PSC (exploración)	Papúa Occidental, con una población aproximada de 220.000 habs. en las regencias de: – Biak-Numfor – Supiori – Yapen	– Reuniones con las autoridades para la presentación de información referente al proyecto, según los requisitos para aprobación de actividades.	– No se han establecido acuerdos.

Irak (zona de Kurdistán)

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Piramagrun ZEWE-1 (exploración)	– Villa de Zewe: 500 habs.	– Reunión para la presentación del plan de tratamiento y control del dióxido de azufre (H ₂ S)	– No se han establecido acuerdos.
Bloque Qua Dze (exploración)	Una población aprox. de 750 habs. en las villas: – Chnarna – Kani Shinka	– Reunión para la presentación del plan de tratamiento y control del dióxido de azufre (H ₂ S)	– No se han establecido acuerdos.

Libia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
CA129-130-131 (exploración)	– Ubari: 85.000 habs.	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones con la compañía estatal de petróleo y con la autoridad ambiental para hablar sobre las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud. – Reuniones con los grupos Tuareg del área para hablar sobre el proyecto y los beneficios para las comunidades. 	– Existen propuestas para la realización de diversos proyectos, como el caso de un centro educativo y biblioteca, o para abrir canales adicionales de comunicación con comunidades. Sin embargo, estos acuerdos están a la espera, debido a la situación inestable que sufre el país.

Marruecos

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Boudenib (exploración)	Las relaciones con las comunidades han iniciado a nivel nacional, con las autoridades relevantes del ministerio. A partir de ese momento, se inician las comunicaciones con las autoridades regionales y locales. Dada la pequeña escala de las actividades, no se consideró necesario establecer procesos formales para la participación de la comunidad en su conjunto. En los casos en los que se han identificado impactos por uso de la tierra, las compensaciones han sido negociadas directamente con los propietarios.		
Hauts Plateaux (exploración)			

Mauritania

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
TA 10 – Ouguiya 1 (exploración)	– Ouaddane: 500 habs.	– Reunión con los líderes de las poblaciones de Atar y Ouaddane, con el seguimiento del departamento de arqueología.	<ul style="list-style-type: none"> – Acuerdos para inversión voluntaria. – Suministro mensual de combustible para el hospital de Ouadane.

México

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque Reynosa-Monterrey (contrato de servicio)	<p>Ejidos³ con una población estimada de 1.022 habs.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conquista Campesina – Manuel Carreño – Progreso del Campesino – Cristóbal Colón – Pedro Ochoa – Raúl Muñiz 	– Diálogo constante con miembros de las diferentes comunidades y representantes de los ejidos, para informar sobre el estado del proyecto y las inquietudes que puedan tener al respecto.	<ul style="list-style-type: none"> – Convenios para el apoyo de obras de infraestructura educativa y deportiva. – Colaboración con instituciones educativas para obras y donación de material deportivo.

Namibia

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloques 1910 – 1911 y 2011A (exploración)	No hay comunidades con influencia directa. La base de tierra se encuentra en el puerto industrial de Bahía Walvis.	– Se ha realizado una consulta, siguiendo las regulaciones namibias, para la presentación de la evaluación de impacto ambiental, social y de salud. Dichas consultas se realizaron en Windhoek y Bahía Walvis.	– No se identificaron necesidades específicas tras la realización de la consulta.

³ En el sistema mexicano de gobierno, un ejido es una zona de tierras comunales dedicadas a la agricultura, en la que miembros de la comunidad poseen individualmente una parcela específica.

Noruega

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloques PL 541 y PL 531 (exploración)	Una población aprox. de 30.000 hab. en las ciudades: – Hammerferst – Kristiansand	– Todo el diálogo es canalizado a través de la institución reguladora (Autoridad de Seguridad del Petróleo), que coordina con las partes interesadas y otras autoridades.	– El proceso noruego concluye con el consentimiento para perforar, en el caso de proyectos de exploración.

Trinidad y Tobago

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Campo en producción TSP (Teak, Samaan & Pouj)	Una población total aproximada de 14.000 hab. entre las poblaciones de: – Mayaro – Guayaguayare	– Dos consultas públicas con motivo de la presentación de la evaluación de impacto ambiental, social y de salud para las actividades de perforación durante 2013 y 2014. – Reunión con las asociaciones de pescadores sobre medidas de seguridad en las actividades de pesca que se realizan en las inmediaciones del proyecto. – Reunión con el consejo de las poblaciones, agricultores y diversas asociaciones para dar información sobre los proyectos y sus avances. – Visitas semanales a las comunidades para mantener un contacto y diálogo continuo.	– Acuerdo con dos importantes ONG locales para el desarrollo de una campaña nacional de comunicación y sensibilización sobre la integración social de personas con capacidades diferentes. – Acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Asociación de Productores con Invernaderos de Mayaro para la implementación de un proyecto ambiental para la conservación y administración eficiente del agua.

Túnez

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloques Nadhour, Ras Korane y Ras Rihane	Comunidades de pescadores que desarrollan su actividad en la zona de influencia del proyecto	– Diálogo con los pescadores a través del oficial de enlace con pescadores. También se ha contado con la colaboración de la agencia marítima.	– No se han establecido acuerdos.

En la sección “Comunidades indígenas” se detallan las comunidades indígenas localizadas en el área de influencia de nuestras operaciones en Bolivia, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Perú y Venezuela.

Comunidades indígenas

Repsol, mediante su Política de Relaciones con Comunidades Indígenas y su Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas, establece las directrices y principios de actuación de la compañía en sus relaciones con las comunidades indígenas influenciadas por sus actividades, de forma que se garantice el respeto de los derechos internacionalmente reconocidos.

Repsol participó durante 2013 en un proceso de consulta previa realizado por el Estado colombiano, según define la Ley 21 de 1991 y la Directiva Presidencial No. 10 del año 2013 de dicho país.

Repsol se compromete con el respeto y la observancia de los derechos de los pueblos indígenas, con el cumplimiento de sus valores y compromisos así como el cumplimiento de la legislación y los tratados y acuerdos internacionales existentes, como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporados o no a la legislación de los países en los que mantiene operaciones.

Las buenas relaciones con las comunidades indígenas a las que afectamos son tan necesarias para el éxito de nuestro negocio como la gestión eficaz de nuestras operaciones. Esta creencia es la base que fundamenta el enfoque general de trabajo que desarrollamos con las comunidades y es por esto por lo que perseguimos construir una buena relación de confianza en las zonas donde operamos. Buscamos entender las implicaciones sociales, ambientales y económicas de nuestras actividades para reducir los impactos negativos y maximizar los positivos. Aceptamos que no podemos satisfacer todas las expectativas, pero donde quiera que operemos tratamos de hacerlo con el apoyo de la comunidad.

País	Operación	Nº comunidades y población aprox.	Etnia	Diálogo y consultas	Acuerdos y convenios
Bolivia	Caipipendi (Fase de producción)	Cinco comunidades con influencia directa (Yuati, Zapaterambia, Ancahuasu, Kumandatori y Macharety (3.028 habs.)	Guaraní	<ul style="list-style-type: none"> – Consensos con las comunidades para concertar los acuerdos de cooperación y amistad para la gestión (inversión social) en proyectos de desarrollo comunal (registrados en convenios, actas de Reunión o reportes de visita). – Comunicaciones a autoridades seccionales, municipales, Asamblea del Pueblo Guarani de Itika Guasu (APG-IG), instituciones, organizaciones, capitanías, corregimientos, y otras.; según corresponda, sobre temáticas: Informando, comunicando, en respuesta o invitando a inicio de proyectos, entrega de obras o materiales, actividades con la comunidad, reuniones informativas sobre proyectos de perforación, exploración y construcción de líneas y pozos, informando inicio o conclusión de proyectos de construcción, perforación y facilidades de producción de pozos MGR X5, X6, X7, X8; comunicación trabajos de desbroce en la ruta, comunicación de inicio de trabajos de ubicación geológica, comunicación inicio de actividades de remediación en líneas, solicitudes de personal local, respuesta a reclamos formales; y otros. – Establecimiento de un cronograma de reunión mensual, semanal y diaria según necesidad con la participación de las comunidades. – Comunicación y coordinación sobre inicio de programas de formación a beneficio de la comunidad, compartiendo la normativa y políticas de la compañía en las siguientes actividades: "Formación de agentes comunitarios de salud, campañas odontológicas, desparasitación y vitaminización, ruta de la luz, charlas de seguridad vial en unidades escolares, jornadas de limpieza y reciclaje de residuos; y otros. 	·Convenio de amistad y cooperación con las comunidades vecinas guaraníes APG IG gestión 2013.
Bolivia	Caipipendi (Exploración sísmica 2D y 3D Huacaya y 3D Margarita Sur)	Comunidades con influencia directa: municipios de Cuevo, Muyupampa, Macharety, Villa Huacaya, Entre Rios, Carapañi. (12.000 habs. aproximadamente)	Guaraní	<p>Durante 2013 se han realizado procesos de diálogo con las comunidades, conocidos como "Consulta y Participación Pública" con las comunidades indígenas para los siguientes proyectos a ejecutarse por Repsol:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Perforación, explotación y construcción de la línea de recolección pozo margarita 8" (proyecto en ejecución) – Proyecto de sísmica 3d huacaya (proyecto en ejecución) – Proyecto de sísmica 2d huacaya – Proyecto de sísmica 2 d margarita sur. 	

País	Operación	Nº comunidades y población aprox.	Etnia	Diálogo y consultas	Acuerdos y convenios
Colombia	Bloque RC 12	18 comunidades: Campamento Campanita Camusenta Chimare Mamatoco Neimao Nueva York Pachi Pachi Patomana Polieotu Puerto Estrella Puerto Lodo Puerto Virgen Sabana Samurruina Santa Ana Santa Cruz Santa Rosa Vista Hermosa [1.779 hab.]	Wayuu	– Proceso de Consulta Previa con las 18 comunidades.	– Hasta la fecha se han realizado dos acuerdos. Apoyo de fortalecimiento a la actividad pesquera y apoyo a la actividad de expresiones culturales para las comunidades Puerto Virgen y Vista Hermosa.
Ecuador	Bloque 16 y Bloque Tivacuno [producción].	Cinco comunidades con influencia directa: Dikaro, Yarentaro, Timpoka, Guiyero y Peneno, Familia Área Ginta, de etnia Waorani. [400 habs.] Dos con impactos por actividad logística: Pompeya e Indillama [850 habs.] de etnia Kichwa.	Waorani y Kichwa	– Taller con el Consejo de Gobierno de la Nacionalidad Waorani del Ecuador [NAWE] para aprobar el contenido de inducción al personal que ingresa a laborar en el bloque sobre las reglas de conducta ante las comunidades del territorio Waorani. – Talleres trimestrales de rendición de cuentas sobre ejecución del Plan Operativo Anual (POA) al Consejo de Gobierno de la NAWE y representantes de las comunidades. – Participación de comunidades Waorani en el II Encuentro Internacional de Arqueología Amazónica [EIAA]. – Taller de valoración del cumplimiento de acuerdos y convenios cerrados con las comunidades intra-bloque. – Presentación de los proyectos del Plan de acción de biodiversidad y el rol de las instituciones públicas. – Charlas inductivas para las comunidades intra-bloque relacionadas con las políticas corporativas de relación con comunidades indígenas, plan de contingencia sobre pueblos indígenas en aislamiento voluntario, implicaciones del alcoholismo, manejos de desechos sólidos, conducción de motos por parte de nativos en las vías del bloque 16, exposición y trabajos en altas temperaturas, efectos de la cacería indiscriminada, tala de árboles para consumo de sus frutos, cuidados de niños, enfermedades y accidentes, beneficios del uso de la sal yodada, enfermedades parasitarias cuidados para la prevención, cáncer uterino y la importancia del Papanicolaou, enfermedades venéreas, incursiones a campamentos o instalaciones y apropiación de bienes privados y sus implicaciones legales, respeto a la propiedad privada.	Negociación, acuerdo y firma de las actas correspondientes a : – El “Acuerdo de Amistad, Respeto y Apoyo Mutuo” culminó en agosto, no obstante hasta que se concluya con la evaluación del cumplimiento del mencionado acuerdo y se suscriban dos actas, la de finiquito del acuerdo 1993-2013 y el nuevo acuerdo, Repsol y NAWE han suscrito un Acta de cooperación transitoria. – Convenio de cooperación y compensación 2013-2015 con la comunidad Kichwa de Pompeya.

País	Operación	Nº comunidades y población aprox.	Etnia	Diálogo y consultas	Acuerdos y convenios
Estados Unidos	Alaska North Slope	Inupiat (400 habs.)	Inupiat	<ul style="list-style-type: none"> – Reuniones mensuales con las comunidades. – Boletines de información semanal durante el periodo de perforación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Acuerdo de mitigación de subsistencia. Compensación por impactos potenciales que se puedan producir.
Perú	Bloque 57 [desarrollo]	<p>4 comunidades de influencia directa: Nuevo Mundo, Camisea, Shivankoreni y Porotobango.</p> <p>7 comunidades de influencia indirecta: Kiriguetai, Nueva Vida, Sepahua, Puerto Rico, Miaria, Sensa, Nueva Luz y el Asentamiento rural Shintorini, (13.000 habs.)</p>	Kakinte, Machiguenga y Yine	<ul style="list-style-type: none"> – 12 reuniones informativas con cada una de las comunidades de influencia directa y 4 con cada una de las comunidades de influencia indirecta. – 4 asambleas para concertar derechos de servidumbres con las comunidades de Nuevo Mundo. – 12 reuniones con las comunidades de influencia directa e indirecta para informar sobre las actividades de monitoreo ambiental, sensibilización y cumplimiento de convenios. – 1 visita guiada a las operaciones y derecho de vía de las autoridades de la comunidad de Nuevo Mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Compromisos de Acuerdo de Amistad y Cooperación con la comunidad Porotobango, Nuevo Mundo, Camisea, Shivankoreni, Kitepampani, el Asentamiento Rural Shintorini y las federaciones COMARU, CONAP y CECONAMA, FECADS. – Acuerdo de servidumbre y superficie con la Comunidad Nativa Nuevo Mundo. – Asimismo, se matienen los acuerdos de servidumbre con Camisea y Shivankoreni, así como otros acuerdos firmados con anterioridad a 2013 y que mantienen vigencia.
	Bloque 57 [exploración]	<p>1 comunidad de influencia directa Tsoroja.</p> <p>5 comunidades de influencia indirecta Cheni, Anapate, Mayapo, Poyeni, San Francisco de Cushireni (4.000 habs.)</p>	Asháninka y Kakinte	<ul style="list-style-type: none"> – 4 reuniones informativas con cada una de las comunidades de influencia directa e indirecta. 	<ul style="list-style-type: none"> – Compromisos de Acuerdo de Amistad y Cooperación con la comunidad de Poyeni, Cheni, Puerto Ocopa y las federaciones OIRA, ARPI SC y organizaciones nativas ECO ASHANINKA y CAD ZONAL N°25⁴. – Asimismo, se matienen otros acuerdos firmados con anterioridad a 2013 y que mantienen vigencia.

⁴ COMARU: Consejo Machiguenga del Río Urubamba; CONAP: Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú; CECONAMA: Central de Comunidades Nativas Machiguengas.; FECADS: Federación de Caseríos del Ámbito de Sepahua; OIRA: Organización Indígena Regional de Atalaya; CAD ZONAL N°25: Comité Central de Autodefensa y Desarrollo Zonal N° 25; ARPI SC: Asociación Regional de Pueblos Indígenas de Selva Central.

País	Operación	Nº comunidades y población aprox.	Etnia	Diálogo y consultas	Acuerdos y convenios
Perú	Bloque 109 (sin operación)	25 comunidades (3.100 habs.)	Awajún	<ul style="list-style-type: none"> – Ocho Talleres informativos y ocho reuniones de comunicación con las comunidades nativas de Porvernir, Nayumpin, Wawajin, Pachacutec, Achu, Huascar, Nueva Belice y Santa Martha. – Cinco audiencias públicas enmarcadas en el proceso de los Estudios de Impacto Ambiental para prospección sísmica 2D (EIA) con las comunidades de Santa Martha, Nueva Belice, Pachacutec, Nayumpin y Achu. – Tres conversatorios con las comunidades Pachacutec, Nayumpin y Wawajin a fin de aclarar cualquier cuestión relacionada con el proceso del EIA y las actividades a realizar durante la sísmica. – 26 charlas del equipo de relacionadores comunitarios en las comunidades de Porvernir, Nayumpin, Wawajin, Pachacutec, Achu, Huascar, Nueva Belice y Santa Martha para fortalecer los mecanismos de participación ciudadana y aclarar cualquier inquietud de las comunidades con respecto al proyecto de sísmica. – Visita Guiada a la comunidad de Buena Vista del Lote 39 para 16 autoridades de las comunidades de Porvernir, Nayumpin, Wawajin, Pachacutec, Achu, Huascar, Nueva Belice y Santa Martha, con la finalidad de que intercambien experiencias sobre la actividad de Repsol. – 21 reuniones de balance al 2013 de cumplimiento de compromisos con las comunidades: Porvenir, Nayumpin, Wawajin, Pachacutec, Achu, Huascar, Nueva Belice, Santa Martha, Nueva Esperanza, Setenta, Nazareth, Atahualpa, Soledad, Tupac Amaru, Nueva Belen, Copal, Buena Vista, Achapoza Nueva, Achapoza Vieja, Nuevo Pongo y Nuevo Milagro. 	<ul style="list-style-type: none"> – Convenio con la Federación Regional Indígena Awajún de Alto Mayo (FERIAAM). – Acuerdo con la Federación de Comunidades Indígenas del Distrito de Barranca (FECIBID). – Acuerdo con la Federación Nativa Awajún del Río Apaga (FENARA). – Acuerdo Plan de Prioridades 2013 con la Comunidad Nativa Atahualpa. – Acuerdo Plan de Prioridades 2013 con la Comunidad Nuevo Belén.
Venezuela	Quiriquire (desarrollo)	Una comunidad con influencia indirecta: Mosu. (500 habs.)	Warao	En el 2013 no se realizó ningún proyecto con la comunidad. Dado que no se encuentra en el área directa de influencia de Quiriquire, atendemos a sus solicitudes de diálogo en la medida en que lo han solicitado.	

Diálogo y proceso de participación

Repsol asume el compromiso de establecer un diálogo continuo con las comunidades indígenas basado en el respeto recíproco, la honestidad, la transparencia y el beneficio mutuo.

En **Bolivia** realizamos reuniones periódicas con los dirigentes de las organizaciones que representan a las comunidades. Al mismo tiempo, estamos en contacto directo con los pobladores de las comunidades, a través de los equipos de relaciones comunitarias. Esto permite mantener una relación fluida que permite tratar cualquier cuestión que no se haya considerado en los acuerdos previos.

Hemos creado escenarios de diálogo permanente con las comunidades y la sociedad civil, antes, durante y después de los procesos de consulta y participación pública para la obtención de licencias ambientales, con la finalidad de aportar la mayor información a las comunidades.

Para garantizar la participación de las mujeres en las actividades, organizamos reuniones, talleres de formación y charlas específicas para integrarlas en el proceso de desarrollo. En cuanto a los ancianos, a pesar de ser minoritarios en la zona, la compañía incluye en todos los procesos de diálogo, actividades y proyectos específicos para este colectivo, por ser las personas más experimentadas de la comunidad y considerarse fuente de conocimiento para la cultura guaraní.

En **Ecuador**, encontramos asentamientos relativamente pequeños conformados por familias con algún lazo de parentesco o amistad. Existe contacto y comunicación permanente lo que facilita la participación plena de sus miembros con la realización de convocatorias directas a través de sus dirigentes o líderes. Asimismo, encontramos que en la cultura Waorani no existe exclusión de ningún colectivo, se trata de una cultura incluyente. Por tanto, los procesos de consulta y diálogo son amplios y abiertos y propician la participación de la población en general.

En **Estados Unidos** se realizan reuniones mensuales en las que se informa a la comunidad de los planes de exploración que se van a desarrollar. En estas reuniones las comunidades realizan comentarios que son tenidos en cuenta antes de que los planes hayan sido finalizados.

Las convocatorias que Repsol realiza a las comunidades Inupiat van dirigidas a todos los residentes de la comunidad, indistintamente si son mujeres, ancianos, jóvenes o niños.

En **Perú** tomando en cuenta la cultura local, las particularidades de cada proyecto y la fase en que se encuentran las actividades, el proceso de consulta y diálogo considera realizar las convocatorias, preferiblemente, a través de la autoridad comunal para todos los pobladores y los representantes de las federaciones de cada zona, usando los medios tradicionales disponibles para lograr la mayor participación posible de los pobladores y realizando las reuniones en lugares que faciliten la presencia de todas las partes implicadas identificadas.

Siempre y cuando no signifique un conflicto con los pobladores, las comunidades o los representantes de las mismas y/o que sea algo contrario a parte de su cultura las reuniones y consultas se realizarán con todos los grupos de la comunidad sin excluir a ninguna minoría.

En **Venezuela** se mantiene una vinculación y diálogo permanente con los Consejos Comunales que son la forma de organización de las comunidades y quienes ponen en práctica las decisiones adoptadas por éstas. También se realizan talleres participativos comunitarios de diagnóstico para diseñar los programas de inversión social a desarrollar durante el año siguiente.

Consultar la Política de Relación con Comunidades Indígenas, la Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas en [este enlace](#)

Participación en el proceso de Consulta Previa en Colombia

La Consulta Previa es el derecho fundamental colectivo que tienen los pueblos indígenas y los demás grupos étnicos cuando se toman medidas (legislativas y administrativas) o cuando se vayan a realizar proyectos, obras o actividades dentro de sus territorios, buscando de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

Repsol en su normativa interna reconoce el derecho a la consulta libre, previa e informada de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas, que ha de realizar el Estado.

De la misma manera, Repsol tiene el compromiso de promover el cumplimiento de la legalidad vigente y de los acuerdos internacionales vinculantes en materia de protección de comunidades indígenas, especialmente en lo que concierne a colaborar con los estados que lleven a cabo la consulta previa, libre e informada de las comunidades indígenas que puedan verse afectadas directamente por nuestras operaciones.

Cumpliendo con este compromiso Repsol, por primera vez, ha participado y colaborado en un proceso de Consulta Previa realizado por el Estado colombiano. Dicha colaboración se ha llevado cabo con la Dirección de Consulta Previa perteneciente al Ministerio de Interior.

Este proceso de Consulta se ha llevado a cabo con las 18 comunidades indígenas de la etnia Wayuu de la zona de la Alta Guajira del área oriental sur del bloque RC 12 en el que Repsol va a desarrollar sus actividades.

En este proceso se han cumplido con las etapas de preconsulta, instalación de la consulta, identificación de impactos y medidas y etapas de preacuerdos y hasta el momento, se han logrado dos protocolizaciones de acuerdo donde se han definido las medidas compensatorias. Estas fases anteriormente mencionadas vienen definidas en la normativa local colombiana de referencia [Directiva Presidencial Número 01 de 2010 c, en su numeral 4, Mecanismos para el desarrollo del proceso de consulta previa].

Para el desarrollo de este proceso Repsol en Colombia ha desarrollado una metodología específica de trabajo, que ha sido la primera validada a una compañía por el Ministerio de Interior.

¿Qué controversias han surgido?

Durante el año 2013 no se han identificado controversias significativas de las que informar.

Contamos con canales de comunicación, accesibles para todas nuestras partes interesadas, que nos permiten recibir y atender quejas, reclamaciones, sugerencias y solicitud de información de forma continua. Trabajamos para prevenir, identificar y corregir lo antes posible las situaciones que pueden generar conflicto, sin tener que recurrir a recursos civiles o judiciales. En estos momentos no tenemos abiertos litigios significativos con las comunidades indígenas y locales en el área de influencia de nuestras operaciones.

Visita a España de representantes de la Federación Indígena peruana CONAP

Durante el mes de octubre de 2013, recibimos en nuestra sede de Madrid la visita institucional de representantes de la Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú (CONAP).

El objeto de esta visita era doble. Por un lado, realizar un primer contacto entre la asociación CONAP y la Dirección de Repsol, como complemento a la relación que se mantiene con la Unidad de Negocio de Perú. En segundo lugar informar, por parte de la confederación, sobre las acciones que esta organización viene desarrollando a favor de los intereses de los pueblos amazónicos del Perú y de la gestión de proyectos de desarrollo que están llevando a cabo.

La reunión mostró una clara apertura al diálogo y concluyó con el compromiso de realizar posteriores visitas en años venideros con el objetivo de analizar la evolución de los proyectos presentados.

La Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú representa a más de 750 comunidades indígenas de la Amazonía integradas en 40 federaciones. Una población aproximada de 150.000 personas.

En la actualidad, Repsol tiene un convenio de apoyo al fortalecimiento institucional con la propia confederación y además se han suscrito 3 acuerdos con CECONOMA, CART y FECONAYY que son aquellas federaciones que pertenecen a CONAP con las que mantenemos una relación más directa al desarrollar nuestra actividad en áreas cercanas a sus territorios.

Encuentro Internacional “El Derecho a la consulta previa en la práctica: desafíos y oportunidades para los actores en la Región Andina”

En 2013, Repsol participó en el Encuentro Internacional “El Derecho a la consulta previa en la práctica: desafíos y oportunidades para los actores en la Región Andina” que se celebró en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, los días 25 y 26 de noviembre.

Este encuentro fue promovido por el Programa Regional PROINDIGENA de la GIZ (Cooperación Alemana al Desarrollo) y el Programa Indígena de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID) con el objeto de generar un espacio de diálogo entre los sectores directamente interesados en la cuestión.

La reunión contó con la participación de representantes de los estados de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, representantes indígenas de la región y representantes del sector empresarial entre los que se encontraba Repsol.

El encuentro propuso generar un diálogo intercultural entre los actores e identificar los retos y oportunidades en la aplicación del derecho a la consulta previa a partir de experiencias y lecciones aprendidas. Se llegaron a acuerdos entre los tres sectores y se estableció una agenda de trabajo conjunta para el 2014 que se irá concretando a través de diversas actividades y encuentros durante el año.

Participación de Repsol en el equipo de proyectos de pueblos indígenas de ARPEL

En el año 2013 hemos participado, de manera activa, en el diseño del Plan de trabajo 2013 - 2017 del equipo de proyectos de pueblos indígenas de ARPEL.

Repsol es miembro de ARPEL desde el año 2001, perteneciendo al Comité de Responsabilidad Social desde este momento.

ARPEL es la Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe.

Reubicación de comunidades

Repsol, siempre que sea posible, considerará diseños alternativos viables del proyecto a fin de evitar la reubicación de comunidades indígenas fuera de sus tierras tradicionales o históricas de tenencia comunal o ancestral.

Cuando dicha reubicación sea inevitable, la compañía deberá asegurarse, antes de continuar con el proyecto, de que las administraciones públicas han cumplido o garantizado suficientemente el cumplimiento de las directrices fijadas en su ordenamiento jurídico en relación con las que conforman el artículo 16 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Durante 2013 Repsol no ha participado en ningún proyecto en el que se haya llevado a cabo ninguna reubicación de comunidades indígenas.

Consultar la Política de Relación con Comunidades Indígenas, la Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas en [este enlace](#)

Nuestra inversión en la comunidad

Desarrollamos los proyectos de inversión social a través los negocios y áreas corporativas de la compañía, de la Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador, y de las acciones de voluntariado en las que participan las personas que trabajan en Repsol.

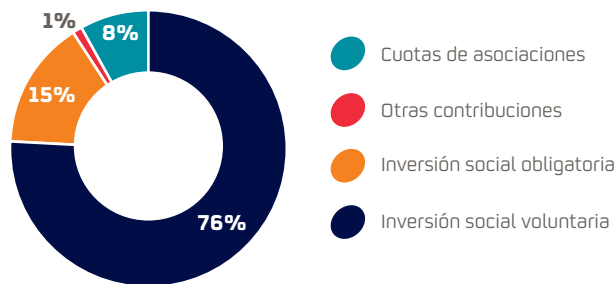
Repsol destinó 32,5 millones de euros en 2013, a través de programas de inversión llevados a cabo en 29 países.

Nuestros proyectos son de índole muy diversa y en algunos casos contamos con el apoyo de organizaciones e instituciones de la sociedad civil para llevarlos a cabo. Esto nos permite aportar valor a las comunidades a través de iniciativas que van desde la formación y creación de capacidades hasta el desarrollo de infraestructuras básicas para ayudar a cubrir necesidades educativas, acceso a agua potable o atención sanitaria.

En 2013, el gasto en inversión social de la compañía y sus dos fundaciones sumó 32,53 millones de euros, de los cuales 24,58 millones se invirtieron de forma voluntaria y 4,76 millones respondieron a una obligación legal o contractual.

Adicionalmente, Repsol destinó 2,74 millones de euros en pagos de cuotas a asociaciones que tienen como objetivo la mejora de la sociedad en su conjunto, o de la calidad de vida de grupos especialmente vulnerables. También incluye el pago de cuotas de asociaciones a las que pertenecemos porque buscamos mejorar en nuestro desempeño a través de la revisión conjunta de experiencias y buenas prácticas con otras empresas. Finalmente, nuestra inversión en la comunidad también incluye 460 mil euros pagados a través de otras contribuciones, programas u acciones a favor de la comunidad y derivados de los estudios de impacto ambiental, social y de salud.

Inversión total



Más del 90% de la inversión social en 2013 se realizó en España, Perú, Angola, Bolivia, Colombia, Ecuador y Libia.

Inversión social voluntaria

Incluye los programas sociales que la compañía lleva a cabo de forma voluntaria o que se derivan de acuerdos voluntarios con las comunidades.

Inversión social voluntaria ⁵ [en millones de euros]			
	2011	2012	2013
Inversión social	24,87	25,05	24,58

Cada proyecto de inversión social lo incluimos en una de las siguientes categorías:

- **Inversión social estratégica:** incluye los programas sociales relacionados con las comunidades del ámbito de las operaciones. En 2013 esta inversión ascendió a 10,78 millones de euros.
- **Inversión social institucional:** Incluye todas las contribuciones no clasificadas en las anteriores. Por ejemplo, la filantropía, financiación de organizaciones sin ánimo de lucro y mecenazgos o acciones de marketing solidario, entre otros. El monto total de esta inversión fue de 13,80 millones de euros en 2013.

Construcción de carpas solares en Bolivia

Fundación Repsol y la Fundación REMAR han puesto en marcha en el año 2013 un proyecto para la construcción de 10 carpas solares para el cultivo de hortalizas en el departamento de La Paz (Bolivia).

El objetivo del proyecto es contribuir a la rehabilitación y reinserción de personas en riesgo de exclusión social así como la mejora del autoabastecimiento de alimentos en los siete centros que la Fundación REMAR gestiona. Estas carpas solares generan microclimas en el altiplano, permitiendo aumentar la producción de hortalizas, frutas y legumbres.

A lo largo del año 2013 se han construido 5 de las 10 carpas programadas y se ha comenzado con la siembra de hortalizas, verduras y legumbres.

⁵ Los datos de 2012 se han recalculado para incluir un proyecto de inversión social realizado en Angola desde 2012 que no había sido reportado anteriormente.

Continuamos utilizando la metodología del *London Benchmarking Group* (LBG) para el reporte de la inversión social. Esta metodología permite obtener una visión de conjunto y comparar los resultados con los de otras compañías, al orientarnos en los criterios a seguir para informar sobre nuestras contribuciones a la comunidad:

- La contribución en dinero se refiere a la cuantía monetaria que destinamos a proyectos de inversión social.
- La contribución en tiempo es el coste proporcional de las horas de trabajo remuneradas de los empleados que se han dedicado a realizar los proyectos en la comunidad.
- La contribución en especie es la que incluye productos, equipos, cesión de instalaciones de la empresa y otros recursos no monetarios.
- Los costes de gestión incluyen los gastos en los que se ha incurrido para la gestión general de los proyectos de inversión social.

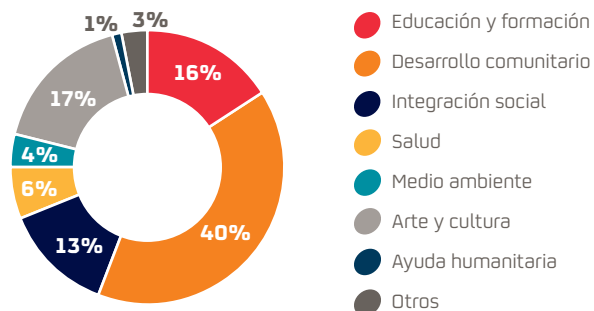
Tipo de contribución (en millones de euros)	
	Año 2013
Contribuciones en dinero	21,09
Contribución en tiempo	1,99
Contribución en especie	0,76
Costes de gestión ⁶	0,74
Total	24,58

Adicionalmente, también desglosamos la inversión según el tipo de proyecto al que se ha destinado. Esta aportación se presenta en la tabla "Inversión social por tipo de proyecto"

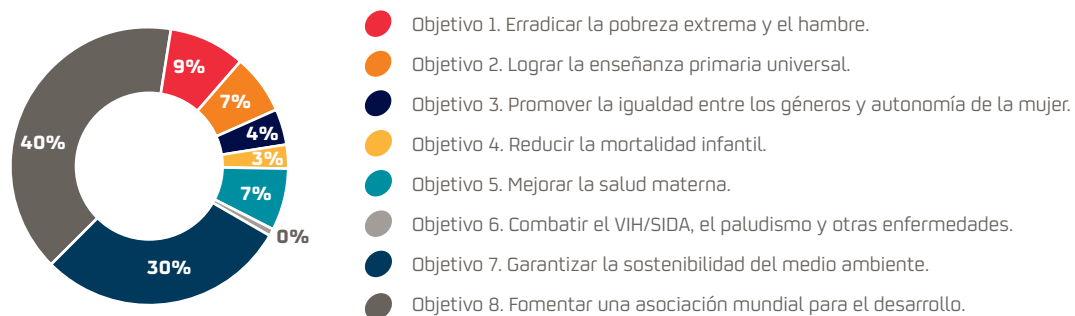
Inversión social por tipo de proyecto (en millones de euros)	
	Año 2013
Educación y formación	3,96
Desarrollo comunitario	9,79
Integración social	3,09
Salud	1,49
Medio ambiente	1,011
Arte y cultura	4,214
Ayuda humanitaria	0,354
Otros	0,653
Total	24,58

⁶ En el año 2013 se han calculado los costes de gestión en función del tiempo estimado que dedican las personas responsables de la inversión social a las actividades administrativas. De media, se estima que se dedica un 5% de la jornada de trabajo a esta actividad.

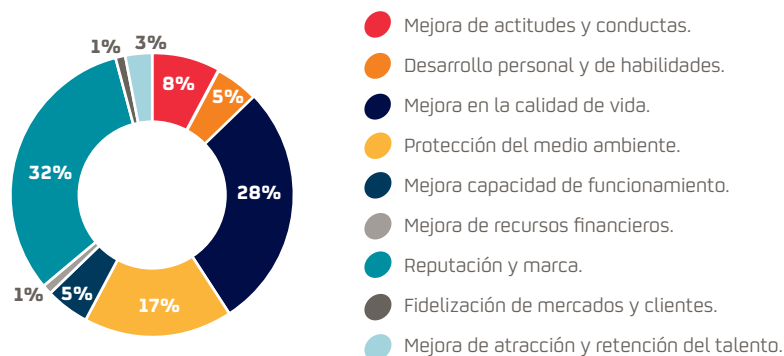
Distribución por tipo de proyecto



Objetivos del milenio



Beneficios del proyecto



Por países, la inversión social voluntaria se ha distribuido de la siguiente manera:

Distribución de la inversión social por país [en millones de euros]			
	2011	2012	2013
España	14,11	13,99	13,76
Peru	4,50	4,82	4,23
Angola	0,74	0,74	0,75
Bolivia	1,37	1,44	1,81
Brasil	0,68	0,60	0,80
Colombia	0,22	0,06	0,19
Ecuador	1,50	1,68	0,77
Libia	0,64	0,31	0,37
Portugal	0,22	0,45	0,38
Trinidad y Tobago	0,39	0,21	0,43
Venezuela	0,30	0,27	0,37
Resto del mundo ⁷	0,94	0,22	0,72
TOTAL	25,61	24,79	24,58

Durante 2013 hemos incluido más países en el cálculo de nuestra inversión social voluntaria, dado que estamos iniciando actividades relevantes en nuevos territorios, como en el caso de Angola que es reportado por primera vez.

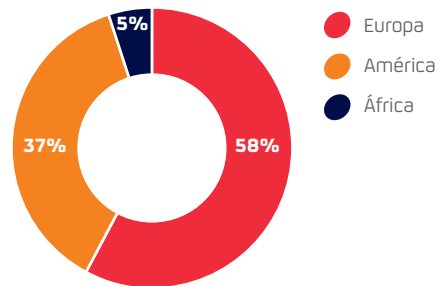
En España, a través de nuestras actividades comerciales, complejos industriales y de nuestra actividad en exploración y producción, hemos incrementado nuestro apoyo a las iniciativas que desarrollamos conjuntamente con instituciones locales y con el apoyo de otras organizaciones no gubernamentales.

Nuestra inversión en Colombia ha aumentado con respecto a los años anteriores por el inicio de actividades de exploración en los bloques ubicados al norte del país, en el mar Caribe.

En Libia, estamos retomando nuestra presencia en el país y apoyando diferentes iniciativas que se están llevando para mejorar la calidad de vida de las personas que habitan la zona.

⁷ Resto del mundo incluye la inversión social realizada, bien a través de los negocios o de Fundación Repsol, en Argelia, Canadá, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Guyana, India, Irak, Kenia, Marruecos, Mauritania, México, Namibia, República Democrática del Congo, República Dominicana, Senegal y Sierra Leona.

Distribución de la inversión social por regiones



Centro Integral de Desarrollo Infantil en Colombia

Fundación Repsol continúa apoyando al Centro Integral de Desarrollo Infantil (CIDI) en Cartagena de Indias, colaboración que se inició en 2010 junto a la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, con la construcción y equipamiento del centro para dar respuesta a la problemática sanitaria identificada en la zona y con el objetivo de reducir la mortalidad infantil.

Este centro ofrece atención médica a bebés, a través de estimulación temprana, detección precoz de enfermedades, terapias físicas y formación a sus progenitores a través de charlas sobre hábitos de salud, nutrición y lactancia. Además ofrece capacitación, facilitando su inserción en el mercado laboral, lo que propiciará un desarrollo sostenible en la zona.

Durante 2013 el Centro Integral de Desarrollo Infantil ha beneficiado a 160 niños menores de 12 meses y a sus madres y padres.

Colaboración con la Federación Española de Bancos de Alimentos

En 2013 Repsol, su Fundación y la Federación Española de Bancos de Alimentos (Fesbal) han firmado un convenio marco de colaboración. En virtud de este acuerdo, las entidades promoverán y desarrollarán actividades de sensibilización, comunicación y donación de alimentos.

Como parte de este compromiso, durante los días 25 al 29 de noviembre de 2013 la compañía respaldó desde todos los puntos de España una campaña de recogida de alimentos iniciada por Fesbal, consiguiendo más de 8 toneladas de alimentos y llegando a más de 10.000 familias necesitadas.

Inversión social obligatoria

Son las contribuciones realizadas como consecuencia de exigencias legales, reglamentarias del país o que se encuentran estipuladas en el contrato de operación. Estas contribuciones pueden ser gestionadas íntegramente por la compañía -a través de programas sociales- o bien por un tercero (compañía nacional de hidrocarburos, institución o agencia gubernamental u otro) al que se le hace entrega del importe correspondiente.

Durante 2013, este tipo de contribución se ha realizado en España, Argelia, Brasil, Libia, Mauritania, México, Namibia y Venezuela, por un total de 4,76 millones de euros.

Inversión social por tipo de contribución en 2013 [en millones de euros]			
	Contribución voluntaria	Contribución obligatoria	Total
España	13,76	0,01	13,77
Argelia	0,06	0,04	0,10
Brasil	0,80	2,32	3,12
Libia	0,37	0,33	0,70
Mauritania	0,02	0,27	0,29
México	0,02	0,03	0,05
Namibia	0,00	0,04	0,04
Venezuela	0,37	1,72	2,09
Resto del mundo	9,18	0,00	9,18
Total	24,58	4,76	29,34

Otras contribuciones

Son las contribuciones que realiza la compañía a las comunidades por los impactos generados durante el desarrollo de la actividad, y que han sido identificados a través de evaluaciones de impacto ambiental, social o de salud. Dichas contribuciones pueden hacerse bien a través de aportes en metálico o con la implantación de programas sociales o de remediación.

Repsol ha destinado 460 mil euros a lo largo de 2013 en concepto de pago de este tipo de contribuciones en España, Estados Unidos y Perú.

Otras contribuciones [en miles de euros]	
	2013
España	145,0
Perú	260,1
Estados Unidos	55,1
Total	460,1

Algunos ejemplos de los proyectos desarrollados durante 2013

Proyecto de salud ocular "Ojos de Bolivia"

Fundación Repsol colabora con la Fundación Ojos del Mundo en el desarrollo del programa Ojos de Bolivia, un proyecto cuyo objetivo es mejorar el acceso a la salud ocular de personas con escasos recursos de la población de El Alto y su área rural de influencia y de la ciudad de Tarija.

En el marco del proyecto se lleva a cabo la formación del personal en los centros de la red de salud y se trabaja con los servicios oftalmológicos de segundo y tercer nivel para que sean accesibles al

conjunto de la población. Además, se continúa con el apoyo a hospitales de la zona y se ha puesto en marcha un proyecto de actividad asistencial y atención ocular dirigida directamente a la población.

Estas acciones se complementan con estrategias comunitarias de educación sanitaria ocular y prevención, que van dirigidas a los colectivos más vulnerables: niños/as y jóvenes, mujeres embarazadas, madres y personas mayores de 55 años.

En total 61.850 personas se benefician de este programa mediante las diferentes acciones formativas, de sensibilización y atención ocular.

Seguridad nutricional en Perú. Programa Mundial de Alimentos

Fundación Repsol colabora con el Programa Mundial de Alimentos (PMA) de Naciones Unidas en el proyecto Promoción de la seguridad alimentaria nutricional para la reducción de la anemia en Angamos - Ventanilla con el objetivo de reducir la alta incidencia de anemia entre los lactantes, niños y mujeres.

El sector de Angamos viven 28.000 personas y el principal problema de la zona es la inseguridad alimentaria, que afecta al 40% de la población y hace que la anemia sea la enfermedad más común entre los niños menores de 5 años.

Con este proyecto se busca principalmente la reducción de la anemia en niños y mujeres gestantes y lactantes que viven en zonas marginales. Para ello, se realizan acciones de promoción de la mejora en los hábitos alimenticios, mejora en los hábitos de higiene en el hogar, campañas de sensibilización sobre las buenas prácticas en el consumo del agua y talleres de capacitación sobre el manejo de residuos sólidos y buen uso de letrinas.

Además se realizan estudios sobre el estado nutricional de la zona y visitas domiciliarias que promuevan el consumo de multimicronutrientes y la sensibilización de los padres antes el problema de la anemia infantil.

El objetivo final del proyecto es beneficiar a un total de 1.700 niños y más de 2.200 mujeres.

Programa de donación y trasplantes de órganos en Trinidad y Tobago

Desde 2010 Fundación Repsol colabora con la Fundación DTI (Donation & Transplant Institute) en el proyecto Sistema de donación de órganos y trasplantes para Trinidad y Tobago cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de los procesos en torno a la donación de órganos y el trasplante en Trinidad Y Tobago.

A través de este proyecto se ha logrado implantar las bases del sistema de donación de órganos y trasplantes en el país. Además se ha contribuido de forma importante a la formación de médicos y coordinadores de trasplantes del sistema público de salud y la Unidad Nacional de Trasplantes. En el año 2013 se ha realizado la primera auditoría a uno de los hospitales participantes en el programa con el objetivo de evaluar y corregir posibles desviaciones. Así mismo, se han realizado 2 seminarios monográficos sobre el diagnóstico de muerte encefálica y el mantenimiento del potencial donante dentro del Hospital General de Puerto España y el Complejo Hospitalario Eric Williams.

El número de beneficiarios directos de este programa asciende a 200 profesionales de la salud, entre médicos y enfermeras y 500 pacientes que se encuentran en espera de trasplante.

Fundación Repsol

Proyectos de integración a través del arte y la cultura

Durante el año 2013 se ha mantenido la colaboración con la Asociación Argadini y sus talleres literarios y con la Compañía de Blanca Marsillach en el desarrollo del Programa de Teatro Adaptado.

Por otro lado, se ha continuado colaborando con el proyecto “Más cultura, más inclusión” desarrollado por FEAPS Madrid, que tiene por principal objetivo potenciar la cultura como eje de transformación social en el ámbito de la discapacidad, a través de la elaboración de un modelo de cultura inclusiva con el que se pretende la unificación de metodologías y la creación de espacios de trabajo entre los profesionales de la discapacidad y de la cultura.

Durante el 2013 se ha continuado apoyando el proyecto “El Sombrero” en Bellas Artes que permite que seis alumnos con discapacidad compartan diversas clases con los estudiantes de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad Complutense de Madrid. Así mismo, se ha colaborado con la Asociación Ondas Abiertas y el proyecto “Bienvenidos a la Radio” que tiene como principal objetivo la integración socio-laboral de jóvenes con discapacidad intelectual a través de un programa radiofónico en el que seis locutores pueden demostrar al mundo su talento.

Por último, destacar el apoyo de Fundación Repsol a la Fundación Down Madrid en la celebración de la XXI Edición del Concurso de Pintura y Dibujo Arte Down, concurso que promueve la integración social y laboral de las personas con discapacidad a través del arte.

Proyectos de integración a través del deporte

Se han apoyado diversos proyectos de deporte inclusivo como el programa de ciclismo adaptado de la Fundación También. A través de esta iniciativa se brinda la oportunidad a las personas con capacidades diferentes de practicar el ciclismo en un ambiente normalizado.

Fundación Repsol apoya a la Federación Española de Deportes de Personas con Discapacidad Física (FEDDF) y el Centro de Deportes de Invierno Adaptados del Valle de Arán (CDIA), facilitando que personas con discapacidad pueda realizar diferentes actividades invernales con altas condiciones de seguridad y calidad.

Por último, se ha colaborado con la Asociación Nacional de actividades subacuáticas y de natación para personas con discapacidad física e intelectual (HSA Spain) para poner en marcha un proyecto sensibilización ambiental e integración en Torredembarra, Tarragona.

Proyectos de integración a través de la formación

En colaboración con la Federación de Asociaciones de Personas Xordas de Galicia (FAXPG) se ha desarrollado el curso de “Agente de Recursos Sociales” mediante el que se proporciona formación adaptada a 19 alumnos, mejorando su nivel de empleabilidad y favoreciendo no solo su inserción laboral sino la aplicación de los conocimientos para la mejora de su calidad de vida. En el marco de este proyecto se ha puesto en marcha un servicio de información online gestionado por un alumno del curso.

También se ha colaborado con la Fundación Bobath en el programa “Jóvenes afectados por parálisis y/o daño cerebral. Formación Profesional de Grado Medio”. Con el objetivo de mejorar su empleabilidad proporcionando una formación profesional totalmente adaptada y orientada hacia la obtención del Título Oficial de Grado Medio en Gestión Administrativa.

Por último, el Concurso R “Futuro sin Barreras” es una iniciativa puesta en marcha por Fundación Repsol que apuesta por la innovación en proyectos orientados al fomento de la autonomía personal, la mejora de competencias y el desarrollo de habilidades, para lograr la plena integración de las personas con capacidades diferentes a través de la formación y la mejora de su capacitación personal y profesional. Los dos proyectos ganadores de la edición del Concurso R 2013 han sido:

- “INSER-RED”, iniciativa desarrollada por FEAPS Madrid en el marco de la cual se creará una Red de Servicios de Inserción Laboral con el objetivo de unificar recursos y metodologías en el campo de la promoción del empleo para personas con discapacidad intelectual.
- “Escuela de Formación Dual” es un proyecto de FAMMA-COCEMFE Madrid que desarrollará una serie de actividades formativas, prácticas y de asesoramiento e intermediación laboral, todas ellas encaminadas a la capacitación profesional de los beneficiarios como mantenedores de edificios y a su posterior inserción socio-laboral.

Cátedra Telefónica–Fundación Repsol de Familia y Discapacidad

Fundación Repsol continua su colaboración con Fundación Down Madrid, Telefónica y la Universidad Pontificia de Comillas en Madrid en la Cátedra Telefónica – Fundación Repsol “Familia y discapacidad” con el objetivo de investigar y promover la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias.

Proyectos de sensibilización

Fundación Repsol ha desarrollado importantes iniciativas de sensibilización durante el año 2013. La carpa Recapacita ha visitado Madrid, Castellón y Portugal, con el objetivo de sensibilizar sobre las barreras a las que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad y permitiendo a la población ponerse, por un día, en el lugar de una persona con capacidades diferentes.

Los Juegos para la Integración visitaron la Plaza Mayor de Madrid donde los participantes pudieron practicar diferentes deportes adaptados como ciclismo, baloncesto, fútbol, esgrima o tenis de mesa y conocieron a deportistas especialistas en las diferentes disciplinas. El objetivo de la iniciativa es sensibilizar a toda la población y favorecer la integración a través del deporte.

En cuanto a publicaciones, la Fundación ha elaborado el primer informe anual de voluntariado, en el que se recogen todas las acciones realizadas y las cifras obtenidas en 2012, como reconocimiento a la labor realizada por los voluntarios a lo largo del año.

Más información sobre Fundación Repsol y sus iniciativas en [este enlace](#)

Fundación Repsol Ecuador

Durante el año 2013, la Fundación Repsol Ecuador ha intensificado acciones en la Amazonía principalmente en las provincias de Sucumbíos y Orellana y ha continuado apoyando proyectos de desarrollo integral que incluyen asistencia técnica, desarrollo de capacidades humanas, financiamiento de actividades productivas y mejora del acceso a educación

Promoción y defensa de la cultura local como herramienta educativa para el desarrollo humano, ejecutado por la Fundación Alejandro Labaka.

Para impulsar esta iniciativa, se unieron el Gobierno de Francisco de Orellana y la Fundación Alejandro Labaka con el Vicariato de Aguarico y el apoyo de la Fundación Repsol Ecuador, así como el Gobierno Vasco. Todo ello contando con el aval del Instituto Nacional de Patrimonio Cultural de Ecuador.

Durante el tiempo de duración del proyecto previsto hasta mediados de 2014, se darán diversas exposiciones temporales, que se renovarán trimestralmente, hasta cuando el museo definitivo esté listo y las 200 piezas de la colección se exhiban en su totalidad. La primera exposición temporal se tituló "Rostros de Luna".

"Educación emprendedora para el progreso de mi región", ejecutado por la Fundación Junior Achievement.

Este programa integra poblaciones ubicadas en el área de influencia directa del trazado del oleoducto que une el Bloque 16 con el OCP de transporte hasta la costa. Una de las prioridades identificadas dentro de dichas comunidades compromete la capacitación y emprendimiento educativos. El proyecto es llevado a cabo por una alianza estratégica entre la Fundación Repsol Ecuador, OCP Ecuador, y la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre Cía. Ltda., a través de la Fundación Junior Achievement. En términos generales, el proyecto comprende la capacitación a docentes y estudiantes de nivel medio de la zona de referencia así como el desarrollo de incentivos educativos. Con ello, se pretende mejorar la calidad de la educación y asegurar mecanismos de emprendimiento productivo dentro de la región amazónica.

Repsol y la Fundación Repsol Ecuador se hacen presentes de esta manera en las áreas de influencia directa de sus operaciones, siempre con la finalidad de mejorar, fortalecer y facilitar procesos sociales enmarcados en un modelo serio y avanzado de Responsabilidad Social Corporativa.

"Fortalecimiento organizacional y productivo de mujeres y jóvenes de Sucumbíos", ejecutado por la Fundación Desarrollo Integral para el Futuro -FUDEN.

El proyecto incorpora a 500 mujeres y jóvenes de los cantones Lago Agrio y Sucumbíos en la Amazonía ecuatoriana, a procesos de desarrollo productivo y organizacional, con lo que potencia sus capacidades y mejora su calidad de vida a nivel familiar y comunitario. Además, genera y fortalece iniciativas microempresariales lideradas por mujeres y jóvenes, y fomenta el empleo con criterios de sostenibilidad social, económica, seguridad alimentaria y preservación del medio ambiente.

Como resultado de este proceso, 400 mujeres y jóvenes participan en 125 emprendimientos organizados y cuentan ya con una actividad económica: las principales áreas de trabajo son: piscicultura, crianza de cerdos, terneros o pollos, artesanías y manualidades, panadería y actividades de servicios como puestos de comida, hospedaje y turismo comunitario, entre otras. Actualmente se prioriza apoyar al desarrollo de la Amazonia y allí, el de las comunidades indígenas y mestizas ubicadas en territorios de influencia indirecta del Bloque 16, donde opera Repsol Ecuador. La sostenibilidad de este programa está garantizada por el respaldo dado por Repsol Ecuador - junto con el de sus socios en el Bloque 16.

“Profundización de Servicios Financieros en Zonas Rurales de las Provincias de Orellana y Sucumbíos como una Alternativa de Desarrollo Productivo”, ejecutado por Red Financiera Rural

El proyecto financiado por la Fundación Repsol Ecuador y ejecutado por la Red Financiera Rural, consiste en la incorporación de productos y servicios financieros integrales en zonas rurales y urbano marginales del Oriente ecuatoriano. Para su implementación se trabaja con la Cooperativa Coca y con el Fondo de Desarrollo Microempresarial (FODEMI) en procesos de fortalecimiento e implementación de servicios para los habitantes del sector.

El Proyecto tiene una duración de 30 meses. Al finalizar la iniciativa se estima que aproximadamente 10.000 emprendedores o microempresarios tendrán acceso a servicios financieros. Además se prevé la generación de economías de escala en la zona, lo que beneficiará alrededor de 30.000 personas entre las familias de los emprendedores y otros actores de las economías locales.

“Finanzas populares para mujeres emprendedoras en ejercicio de sus derechos económicos de Sucumbíos y Orellana”, ejecutado por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Grameen Amazonas

Este Proyecto intenta seguir mejorando las condiciones socio- económicas de la mujeres de los sectores rurales y urbano marginales de las provincias de Sucumbíos y Orellana en la Amazonía ecuatoriana, facilitándoles el acceso a servicios financieros populares que les permita el inicio y continuidad de sus pequeños emprendimientos generadores de ingresos para ellas y sus familias.

Más información sobre Fundación Repsol y sus iniciativas en [este enlace](#)

Contenido local

Es el valor añadido que puede aportar Repsol a un país, región o población a través de sus actividades. Esto se puede realizar a través de la capacitación de mano de obra local, fortalecimiento de habilidades, contratación de empleados locales y desarrollo y adquisición de suministros y servicios a nivel local.

A través del contenido local buscamos agrupar todas aquellas iniciativas que tienen como objetivo primordial sustituir, con medios locales, determinados productos o servicios importados, lo que permite apoyar el desarrollo de la industria en un país. Las políticas de contenido local tienen como principal objetivo favorecer el desarrollo empresarial local a través de la creación de empleo, la transferencia de conocimientos y de tecnologías a las comunidades locales.

Tal y como se describe en el capítulo “Los proveedores y contratistas”, damos prioridad a los proveedores locales, como una forma directa de apoyar la industria autóctona. Asimismo, buscamos la diversidad entre nuestros empleados a través de la inclusión de personas locales. Es una ventaja competitiva de alto valor, ya que permite tener una adecuada comprensión de las expectativas y necesidades de las sociedades de las que formamos parte y sobre esto hablamos en el capítulo “Equipo Repsol”.

Una tercera línea de apoyo al contenido local es la formación y el desarrollo de competencias en las comunidades que están en nuestra área de influencia. Algunas de las iniciativas que hemos desarrollado en este ámbito se mencionan a continuación:

Programa de formación a proveedores locales en Bolivia

Tras realizar una identificación de necesidades formativas para desarrollar potenciales recursos en la comunidad, Repsol en colaboración con SNV [Cooperación Holandesa] desarrolló un programa de formación a todos los propietarios, administradores, chef, cocineros y personal de los servicios de comedores locales, que incluyó jornadas de capacitación teórico-prácticas con sus respectivas certificaciones.

Después de recibir esta formación, los servicios locales emprendieron su negocio, permitiendo su incorporación como proveedores de las empresas contratistas que trabajaron durante la Fase I y II del Proyecto Margarita.

En Fase II, un vecino de la comunidad de Cumandaroti motivado en estas oportunidades de trabajo a empresas de la zona, conformó un servicio de Catering denominado “VILLA MERCEDES”, que permitió su incursión como proveedor de servicio alimenticio y hotelería en 2013, constituyéndose en uno de los proveedores locales contratados.

Mejora de capacidades en Brasil

Repsol Sinopec Brasil participa del sistema de registro de proveedores para la exploración del segmento brasileño de producción de petróleo y gas natural [CadFor]. El catastro, organizado por ONIP [Organización Nacional de la Industria del Petróleo], tiene como objetivo aumentar el conocimiento de las empresas que operan en la oferta potencial de la industria nacional.

A través de esta inscripción pueden aumentar la participación de contenido nacional en las inversiones en exploración y producción. El CadFor permite a los operadores contratar proveedores nacionales calificados con información sobre bienes y servicios de la industria de petróleo y gas. Para registrarse, las empresas deben cumplir con los requisitos legales, técnicos, financieros, de seguridad, salud, medio ambiente y de desempeño social.

Capacitación a las comunidades en Trinidad y Tobago

Potenciamos el contenido local en las comunidades mediante la formación de grupos de personas en las áreas de la construcción, tecnologías de información, conocimiento empresarial, capacitación para la agricultura en invernaderos y otras técnicas especiales, con el fin de aumentar el valor de la actividad económica que desarrollan las comunidades.

Repsol también ofrece formación a petición de otras partes interesadas, como la Asociación de Pesca del Sureste o grupos de desempleados. Durante 2013 también se impartió un curso de entrenamiento en emergencias a más de 20 miembros de los consejos de aldea en la comunidad de Mayaro y Guayaguayare

Contratación de pequeños proveedores en Trinidad y Tobago

Aseguramos la contratación de pequeños proveedores de alimentos y bebidas, en la comunidad de Mayaro y Guayaguayare. Estos pequeños proveedores locales son habitantes de las comunidades cercanas a nuestra actividad, a los que se les invita a participar en un proceso de licitación para obtener contratos de 1 a 2 años. Estos proveedores son utilizados para todas las actividades comunitarias y operativas de la compañía tales como reuniones, eventos especiales, entrenamientos comunitarios y de contratistas, reuniones en escuelas, etc. facilitando sus servicios de alimentos y bebidas, así como también de equipos audiovisuales, mesas, sillas, toldos, etc.



Los socios

Algunas de las actividades que desarrolla Repsol se llevan a cabo con socios mediante *Joint Venture* (JV). Nuestra normativa describe el proceso de debida diligencia (*due diligence*) a seguir antes de tomar la decisión de adquirir un activo.

Antes de tomar la decisión de adquirir un activo, se evalúan los riesgos, existentes y potenciales, prestando especial atención a aspectos como la seguridad y el medio ambiente, las comunidades afectadas o los impactos derivados de trabajos llevados a cabo en fases previas.

Adquisición de activos

El proceso de *due diligence* incluye la evaluación y gestión de los riesgos que se pueden presentar en operaciones comerciales desarrolladas por Repsol, que conlleven adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o JV. La realización de estas evaluaciones es de especial importancia al valorar nuevos activos localizados en áreas social o medioambientalmente sensibles.

Durante 2013, la Dirección de Seguridad y Medio Ambiente de Exploración y Producción realizó un proceso de debida diligencia sobre un *brown field*¹, siguiendo los requisitos establecidos en nuestra normativa corporativa de *Due Diligence* en Seguridad y Medio Ambiente y el procedimiento normativo equivalente del negocio de Exploración y Producción. En este estudio se han considerado los aspectos de medio ambiente, seguridad y salud, y específicamente aquellos relacionados con los riesgos del abandono de una instalación existente.

Asimismo, la Dirección Ejecutiva de Exploración ha desarrollado tres estudios de *due diligence*, en Aruba, Colombia y Túnez, para las fases iniciales de los proyectos que se están evaluando en los respectivos países.

Es importante resaltar que el proceso integral de debida diligencia involucra a diferentes áreas de la compañía. A solicitud de las unidades de negocio o de los servicios jurídicos de la compañía, la Dirección Corporativa de Auditoría y Control colabora en la realización de auditorías previas a la adquisición de activos. En estas auditorías se consideran también aquellos riesgos relacionados con la corrupción.

Más información sobre la relación con nuestros socios en [este enlace](#)

¹ Se habla de *brown field* cuando se hace referencia a una localización que ha sido previamente utilizada para una actividad industrial o comercial. Este tipo de emplazamiento puede haber sufrido una degradación de su ambiente original, en lo referente a suelos, sedimentos, aguas subterráneas, acumulaciones de residuos u otros ámbitos, que requerirá acción antropogénica para su reparación y uso posterior.

La relación con nuestros socios operadores

En las actividades en las que Repsol no es el socio operador, nos comprometemos a utilizar nuestra influencia para que nuestros socios implementen nuestra normativa y sistemas de gestión, o sigan principios y sistemas equivalentes a los nuestros en materia ética, social y ambiental.

En 20 países, participamos en 239 bloques de petróleo y/o gas, en los que no ejercemos control de la operación. También tenemos acuerdos de operación conjunta en otros 44 bloques.

A finales de 2013 teníamos participación sin control de operación en 239 bloques ubicados en 20 países. Además, tenemos actividades de operación conjunta en 44 bloques localizados en 5 países.

Toda esta actividad la estamos desarrollando con 40 socios diferentes, que se encargan de la operación de los activos o la realizan de forma conjunta con nuestra compañía.

En aquellas actividades en las que Repsol es el socio operador, aplicamos nuestra normativa y estándares. Cuando no somos operadores, consideramos vital que nuestros socios mantengan estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros, por lo que utilizamos nuestra capacidad de influencia para que se implemente nuestra normativa y sistemas de gestión, o se sigan principios y sistemas equivalentes a los nuestros.

Desde 2013 Repsol cuenta con un nuevo modelo de JOA², que incluye cláusulas anticorrupción, de respeto a los derechos humanos y de seguridad y medio ambiente alineadas con los estándares de la compañía:

- Derechos humanos: cláusulas en las que expresamente se indica que el operador debe respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, lo que implica abstenerse de violar los derechos humanos de los demás, y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en las que la *joint venture* tenga alguna participación. Esto incluirá, por lo menos, los derechos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Seguridad y medio ambiente: cláusulas en las que se especifica que el operador debe desarrollar la actividad de forma segura, diligente y respetuosa con el medio ambiente, de forma eficiente y de conformidad con las prácticas de la industria y los principios de conservación puestos en práctica en circunstancias similares.
- Anticorrupción: el nuevo modelo también cuenta con cláusulas en las que se define el comportamiento que se espera del operador en el desarrollo de sus funciones, incluida la forma de actuación ante posibles casos de conflicto de intereses o que puedan ser considerados como un comportamiento no ético.

² JOA: *Joint Operating Agreement*.

Dicho modelo de JOA es el que se ha llevado a todas las negociaciones con socios durante 2013.

Hemos tenido asimismo *secondees*³ de Repsol en las actividades no operadas desarrolladas en Argelia, Bolivia, Estados Unidos, Federación Rusa, Irlanda y Trinidad y Tobago, mayoritariamente cubriendo posiciones relacionadas con responsabilidad en la gestión de los temas ambientales y de seguridad.

Más información sobre la relación con nuestros socios, en los activos no operados en [este enlace](#)

Controles en asociaciones no operadas

Contamos con herramientas para analizar los activos en los que no somos operadores. Esto permite una identificación temprana de posibles situaciones irregulares relacionadas con las actividades gestionadas por nuestros socios.

Al auditar un activo no operado se lleva a cabo un análisis de la operación, teniendo en cuenta las particularidades de la misma como la ubicación, la situación en el entorno, el tipo de operación, o los socios entre otras.

Para conocer si las prácticas de nuestros socios están en línea con nuestra normativa, la compañía solicita a los socios que cumplimenten el cuestionario Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), que incluye preguntas específicas sobre **políticas y prácticas anticorrupción**.

Adicionalmente, los contratos de asociación incluyen una cláusula específica [Conduct of the Parties] que compromete a las partes firmantes a rechazar cualquier tipo de soborno, pago, regalo o trato favorable a cambio de que otra persona o entidad pueda obtener un beneficio que vaya en contra de los principios descritos en la *Convention on Combating Bribery of Foreign Public officials* de la OCDE y en el FCPA de Estados Unidos.

De acuerdo con el plan de auditorías desplegado durante 2013, se han realizado 34 proyectos en relación con nuestros activos no operados.

El proceso de auditoría de un activo no operado

Al auditar un activo no operado llevamos a cabo un análisis de la operación, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de cada asociación. El alcance de este trabajo se circunscribe a los derechos de auditoría e incluye, entre otras cuestiones, la verificación del cumplimiento de los contratos por parte del operador y otros socios, la revisión de transacciones y reparto de producción, los procesos de control interno o el análisis de aspectos técnicos.

³ Un *secondee* es un empleado o empleada de Repsol que temporalmente realiza su actividad en otra entidad, en este caso, la operación de un bloque exploratorio o de producción a cargo de un socio.

A lo largo de este proceso, es posible identificar gastos que no han sido adecuadamente soportados por parte del operador del activo, y que pueden dar lugar a reclamaciones o a la identificación de posibles situaciones de corrupción.

Una vez completada la identificación y evaluación de los posibles incumplimientos, estos casos se reportan formalmente a todos los interesados. Cada discrepancia ha sido analizada en detalle y contrastada previamente con el operador.

El proceso finaliza con la recomendación formal de implantar un plan de medidas correctoras, necesarias para subsanar los problemas de control interno existentes. Dependiendo de la relevancia de los casos detectados, las acciones de mitigación sugeridas pueden incluir los refuerzos de los controles existentes o la implantación de controles adicionales. Dependiendo de la relevancia o urgencia que requieran dichas acciones, existen vías adicionales de reporte interno y al socio, tales como la emisión de notas de auditoría, el envío de cartas formales o reuniones de trabajo con los socios o con el comité a cargo del control de la operación.

Los proveedores y contratistas

Las compras y contrataciones locales ponen de manifiesto nuestra contribución en la generación de riqueza en la economía local.

Repsol destinó aproximadamente 5.166 millones de euros a compras¹ y contrataciones a través de 19.177 proveedores y contratistas de 81 países.

Compras y contrataciones locales

Países de origen de nuestros proveedores

A lo largo de 2013 hemos contado con la colaboración de 19.177 proveedores y contratistas procedentes de 81 países diferentes.

País origen del proveedor	Número de proveedores en 2011	Número de proveedores en 2012	Número de proveedores en 2013
España	9.476	9.076	8.861
Alemania	203	206	208
Andorra	1	0	0
Angola	0	2	43
Antillas Holandesas	1	1	0
Arabia Saudí	0	0	2
Argelia	132	113	94
Aruba	1	1	0
Australia	17	19	22
Austria	10	15	12
Bahamas	2	0	1
Bahréin	1	1	2
Barbados	4	3	3
Bélgica	62	68	69
Bermudas	0	2	0
Bolivia	356	333	326
Brasil	838	584	641

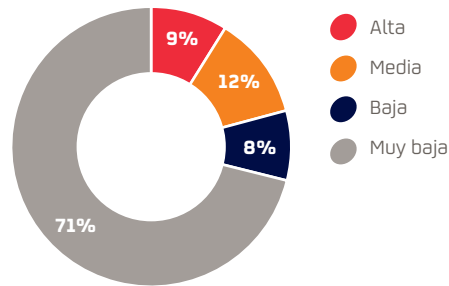
¹ El total de compras se refiere exclusivamente a aquellas realizadas desde el Departamento de Compras y Contrataciones, excluyendo compras de crudo, gas y materiales.

País origen del proveedor	Número de proveedores en 2011	Número de proveedores en 2012	Número de proveedores en 2013
Bulgaria	1	1	1
Caimán (Islas)	1	0	1
Canadá	296	308	296
Chile	4	5	5
China	12	9	9
Chipre	3	3	2
Colombia	208	160	172
Corea del Norte	1	1	1
Corea del Sur	3	1	1
Costa Rica	1	4	4
Cuba	63	71	20
Dinamarca	15	17	24
E.A.U.	13	22	27
Ecuador	1.101	1.080	996
Estados Unidos	923	1.015	1.074
Egipto	3	3	2
El Salvador	0	1	0
Eslovenia	1	0	0
Federación Rusa	7	2	8
Finlandia	4	5	5
Francia	170	161	157
Grecia	1	0	3
Guatemala	0	0	1
Guyana	33	36	25
Guinea Ecuatorial	1	1	1
Honduras	1	0	0
Hong Kong	3	4	7
India	3	3	3
Indonesia	9	22	27
Irán	1	0	0
Iraq	1	1	28
Irlanda	14	16	17
Is. Vírgenes Estados Unidos	0	0	1
Is. Vírgenes Británicas	3	3	2
Islas Marshall	1	0	1
Israel	3	5	3
Italia	90	83	78
Jamaica	0	1	0
Japón	9	8	13
Jordania	2	1	0
Kazajistán	0	0	1
Líbano	0	1	0

País origen del proveedor	Número de proveedores en 2011	Número de proveedores en 2012	Número de proveedores en 2013
Liberia	0	0	1
Libia	74	93	106
Liechtenstein	0	0	1
Luxemburgo	6	6	4
Malasia	3	5	1
Malta	4	4	5
Marruecos	5	4	4
Mauricio	1	0	1
Mauritania	1	10	22
México	194	174	152
Namibia	0	2	3
Nicaragua	1	1	0
Noruega	91	132	202
Omán	2	1	1
Países Bajos	102	111	118
Panamá	9	9	16
Perú	1.789	1.826	1.773
Polonia	1	1	2
Portugal	2.038	2.322	2.146
Puerto Rico	1	1	1
Qatar	2	0	0
Reino Unido	410	409	429
Rep. Checa	5	4	7
Rep. Dominicana	0	1	0
Rumania	0	2	3
Singapur	9	8	11
Sudán	0	0	1
Suecia	11	20	13
Suiza	55	50	45
Suráfrica	1	1	4
Surinam	1	1	0
Tailandia	2	2	2
Taiwán	1	1	0
Trinidad y Tobago	348	373	356
Túnez	6	7	11
Turquía	4	4	7
Uruguay	7	6	14
Venezuela	429	382	321
Vietnam	1	1	0
Total general	20.169	19.551	19.177

Aproximadamente el 21% de nuestros proveedores son significativos, correspondiendo con los que tienen un nivel de criticidad media y alta. En 2013 se adjudicaron 3.513 contratos a proveedores significativos, de los cuales 1.822 fueron a proveedores de criticidad media y 1.691 contratos a proveedores de criticidad alta. Todas las adjudicaciones incluyen nuestras condiciones generales de compras y contrataciones, por lo que el 100% de dichos contratos cuenta con cláusulas relativas a derechos humanos, medio ambiente y anticorrupción.

Distribución de los proveedores por criticidad



Compras locales

Durante 2013, Repsol destinó 4.406 millones de euros a compras y contrataciones con proveedores y contratistas locales², aproximadamente un 85% del total.

Evolución de las compras y contrataciones			
	2011	2012	2013
Compras totales (millones de euros)	5.227	5.206	5.166
Compras locales (millones de euros)	4.422	4.341	4.406
% de las compras locales sobre las totales	85%	83%	85%
Total de proveedores (Número)	20.169	19.551	19.177

² Se considera proveedor local aquel que tiene el CIF en el país donde presta servicio o entrega la mercancía.

Compras locales

País	Total [MM €]	Local [MM €]	% Compras a proveedores locales
España	3.437,6	3.028,5	88,1%
Alemania	0,17	0,02	13,8%
Angola	7,8	4,9	63,4%
Argelia	31,8	17,0	53,4%
Bolivia	267,4	228,2	85,3%
Brasil	361,6	211,6	58,5%
Canadá	24,6	20,9	84,9%
Colombia	7,5	7,0	93,3%
Cuba	3,1	0,6	20,9%
Ecuador	121,7	115,1	94,6%
Estados Unidos	193,4	191,6	99,1%
Federación Rusa	0,04	0,04	100,0%
Francia	2,9	2,8	97,1%
Guyana	27,4	1,8	6,5%
Indonesia	0,6	0,6	99,6%
Iraq	12,6	3,3	25,8%
Irlanda	0,1	0,0	0,0%
Italia	2,4	0,1	3,4%
Japón	0,001	0,001	100,0%
Libia	25,4	19,9	78,2%
Marruecos	2,3	1,9	82,1%
Mauritania	18,5	14,9	80,8%
México	6,8	6,8	99,7%
Namibia	0,7	0,2	26,7%
Noruega	121,4	115,2	94,9%
Países Bajos	0,2	0,2	100,0%
Perú	177,2	165,3	93,3%
Portugal	186,9	139,8	74,8%
Trinidad y Tobago	100,3	87,3	87,0%
Túnez	1,1	0,1	10,9%
Venezuela	22,9	20,6	89,6%
Total	5.166,5	4.406,1	85,3%

En los países que Repsol opera, no siempre es posible encontrar proveedores y contratistas locales especializados en determinados trabajos muy específicos de carácter técnico o cualificado propios de la actividad petrolera. En estos casos es necesario recurrir a proveedores internacionales.

El número de contratos de larga duración (superiores a un año), realizados con proveedores y contratistas locales, aumentó desde los 2.358 contratos de 2012, hasta los 2.521 contratos de 2013. Cabe destacar los 190 contratos a proveedores locales en Brasil, 104 contratos en Ecuador y los 185 contratos de Perú.

Contratos con duración superior a un año

País	Nº de contratos superiores a 1 año en el país	% que suponen respecto a los contratos de ese país
España	1.250	34%
Alemania	13	33%
Angola	10	67%
Argelia	7	10%
Argentina	2	14%
Aruba	3	100%
Australia	1	14%
Austria	1	50%
Bélgica	9	53%
Brasil	190	43%
Canadá	12	36%
Chile	1	50%
Colombia	18	21%
Dinamarca	2	29%
E.A.U.	2	29%
Ecuador	104	54%
Estados Unidos	350	36%
Federación Rusa	3	27%
Francia	36	54%
Hong Kong	1	10%
Iraq	9	36%
Irlanda	4	36%
Is. Vírgenes Estados Unidos	2	100%
Italia	7	54%
Japón	3	75%
Libia	19	29%
Luxemburgo	1	50%
Marruecos	2	40%
Mauritania	4	50%
Namibia	4	44%
Noruega	38	36%
Países Bajos	25	41%
Panamá	3	38%
Perú	185	35%
Polonia	1	100%
Portugal	45	13%
Reino Unido	71	39%
Suiza	4	33%
Uruguay	9	75%
Venezuela	16	13%
Total todos los países	2.521	33%

Seguimiento de los plazos de pago a proveedores

Dado el actual contexto económico en España, estamos comprometidos con la monitorización del cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores. Este compromiso lo tenemos recogido en nuestro [Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014](#).

La compañía tiene implantados diferentes procesos de automatización de la facturación. Dado el volumen de facturas que gestiona Repsol, esto redundará en mayor control y menores plazos de pago a proveedores. Estos procesos de automatización son:

- Facturación electrónica vía Marketplace Adquira.
- Digitalización de facturas
- Auto-factura

Adicionalmente, estamos implantando un nuevo portal, donde los proveedores puedan enviar sus facturas electrónicas en diferentes formatos estándar.

En otra línea de actuación, Repsol ha dispuesto a sus proveedores la posibilidad de usar el *Confirming*, un producto financiero que permite decidir al proveedor si cobrar la factura en ciertas entidades bancarias en el momento de aceptación de la factura, o esperar al final del plazo de pago de la misma. Esta posibilidad permite a algunos proveedores financiarse a menores costes.

Asimismo, en el caso concreto de Perú, Repsol realiza una Encuesta de Satisfacción de Proveedores, con su opinión con respecto a diversos temas, entre ellos el cumplimiento de pagos. Esto se transmite a las Áreas involucradas para implantar medidas correctoras, en caso de que sean necesarias.

Modelo de gestión responsable de proveedores

La gestión de nuestra cadena de suministro se rige por normativa corporativa que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, medio ambientales y sociales –incluyendo laborales y de seguridad– por parte de nuestros proveedores y contratistas.

En 2013 hemos calificado 444 proveedores de bienes y 1.058 contratistas de servicio.

Continuamos reforzando la normativa y el sistema de gestión de nuestra cadena de suministro, a fin de asegurar que nuestros contratistas y proveedores mantienen unos estándares acordes con los compromisos adquiridos por Repsol.

En los últimos años hemos incluido los siguientes aspectos en el [proceso de calificación](#):

- **Cuestionario de calificación:** hay un apartado específico denominado “Ética y Derechos Humanos” donde se pregunta a los proveedores acerca de su posición respecto a una serie de declaraciones relativas a derechos humanos, prácticas laborales, prevención de la discriminación, fraude, corrupción y soborno, que son valorados al igual que otros conceptos como el económico, sistemas de gestión, técnico o las referencias, entre otros, dentro del proceso.



Modelo de gestión de proveedores. En Repsol trabajamos para que nuestro modelo cuente, en sus diferentes fases, con aspectos que analizan y evalúan a nuestros proveedores y contratistas en cuestiones de seguridad, medio ambiente, derechos humanos y anticorrupción.

- **Guía de auditoría:** que se emplea para la calificación de proveedores de criticidad alta. También incluye un apartado específico de “Ética y Derechos Humanos” donde se verifica, en las propias instalaciones del proveedor, las declaraciones incluidas en el cuestionario de calificación.
- **Auditorías de calificación:** incluyendo entrevistas al personal de la empresa auditada, dentro del alcance de la visita. Son objeto de estas entrevistas los representantes de los trabajadores y, en especial, aquellas personas pertenecientes a colectivos identificados como vulnerables. En ningún caso estarán incluidos trabajadores pertenecientes a la Gerencia de la empresa.

Es el equipo auditor, sin interferencia de los representantes de la empresa, quienes realizan la selección de una muestra representativa de los empleados para estas entrevistas: de diferentes departamentos, diferentes grados de antigüedad, género, posiciones, edades, grupos étnicos u origen. Durante las entrevistas se pregunta a los trabajadores cuestiones tales como el horario, el estado y adecuación de las instalaciones, las condiciones de trabajo, las prácticas laborales, las políticas de contratación, las normas disciplinarias, la capacitación recibida, la libertad de movimiento durante las horas de trabajo o los beneficios sociales recibidos, entre otros.

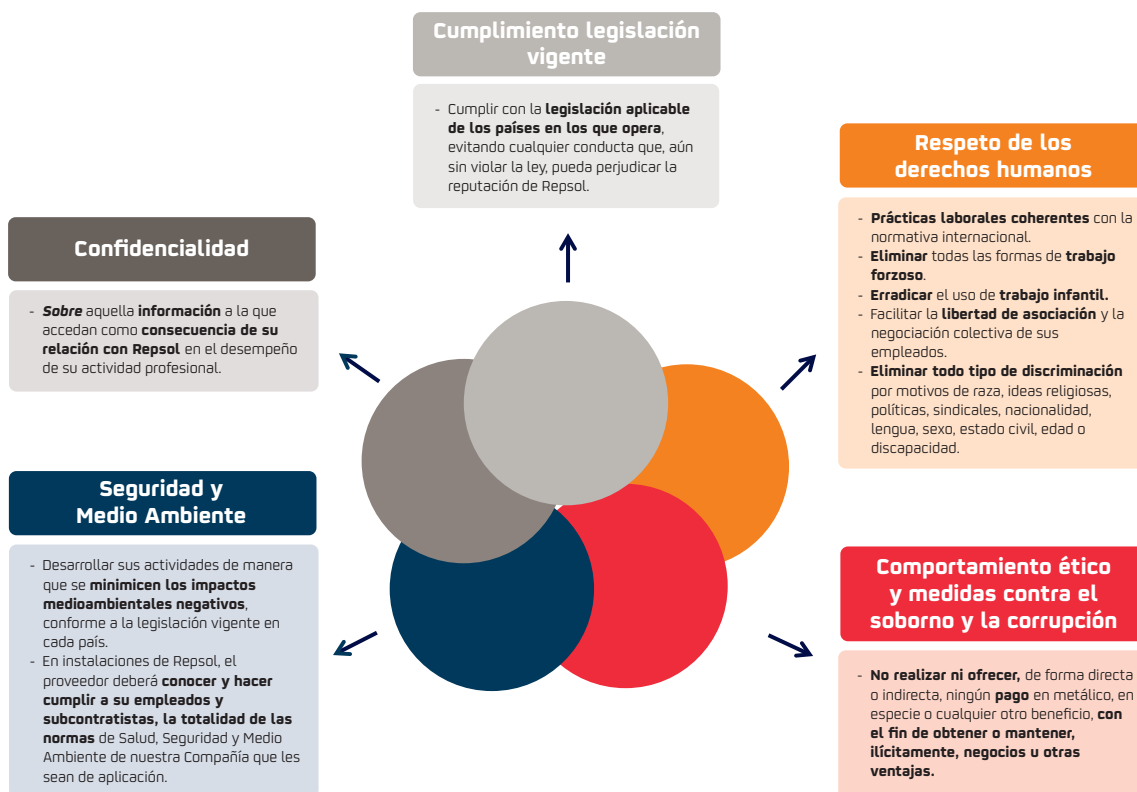
Las entrevistas son realizadas en un recinto que garantice la privacidad de las mismas. Son estrictamente confidenciales y voluntarias por lo que no participa ninguna otra persona a no ser que el trabajador solicite que se sume a la entrevista algún o alguna representante de los trabajadores.

En 2013 aprobamos un “[Código de Ética y Conducta de Proveedores](#)”. Este documento marca las pautas de comportamiento que Repsol espera de sus proveedores en el desarrollo de su actividad y sus relaciones comerciales y profesionales.

Código de ética y conducta de proveedores

Los proveedores, si bien son organizaciones independientes, intervienen activamente en la cadena de valor de Repsol. Por esta razón, en 2013 hemos aprobado el “Código de ética y conducta de proveedores”. Este documento marca las pautas de actuación que Repsol espera de sus proveedores en el desarrollo de sus relaciones comerciales y profesionales.

Repsol espera que todos sus proveedores, mientras mantengan la condición de proveedor de la compañía y dure la relación comercial; compartan y adopten los principios de actuación contenidos en este código.



El código se encuentra publicado en los tres idiomas oficiales de la compañía: español, inglés y portugués. Asimismo, Repsol ha realizado su difusión y entrega a proveedores en actos como el “III E&P Supplier Meeting 2013” de Ecuador.

Más información sobre nuestro Modelo de Compras y de Gestión de Proveedores en [este enlace](#)

Calificación de proveedores y contratistas

Procesos de calificación de proveedores y contratistas en 2013

	2011	2012	2013
Proveedores de bienes:			
Calificados	384	387	444
Calificados provisionalmente ³	10	19	6
No aceptados	2	3	1
Contratistas de servicios			
Calificados	860	684	1.058
Calificados provisionalmente	53	66	50
No aceptados	30	23	27
Descalificados y descalificados provisionalmente			
Descalificados	108	195	257
Descalificados provisionalmente	11	3	0

Consideramos como proveedores significativos a aquellos calificados en los niveles de criticidad media y alta, donde el riesgo reputacional que incurre Repsol a través de sus relaciones comerciales es moderado o elevado, respectivamente.

En el 100% de ellos se realiza un análisis en materia de derechos humanos y anticorrupción, a través de la información que nos facilitan cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. Adicionalmente, en los casos de proveedores de criticidad alta, se contrasta la información con visitas a sus instalaciones durante la realización de la auditoría de calificación.

A los proveedores que suministran bienes o servicios de baja criticidad también se les preguntan aspectos relacionados con el respeto de los derechos humanos y anticorrupción.

Dentro de los requisitos del proceso de calificación de Repsol incluimos que el proveedor no incurra en ninguna de las actuaciones anteriores que vulneran aspectos éticos y de derechos humanos. Ante las no conformidades detectadas durante la calificación, la primera consecuencia es que el proveedor no supere el citado proceso. Las fórmulas que tenemos disponibles, algunas pendientes de concretarse en un documento normativo, están encaminadas a corregir, si cabe, las no conformidades detectadas proponiendo recomendaciones o planes específicos en cada una de ellas.

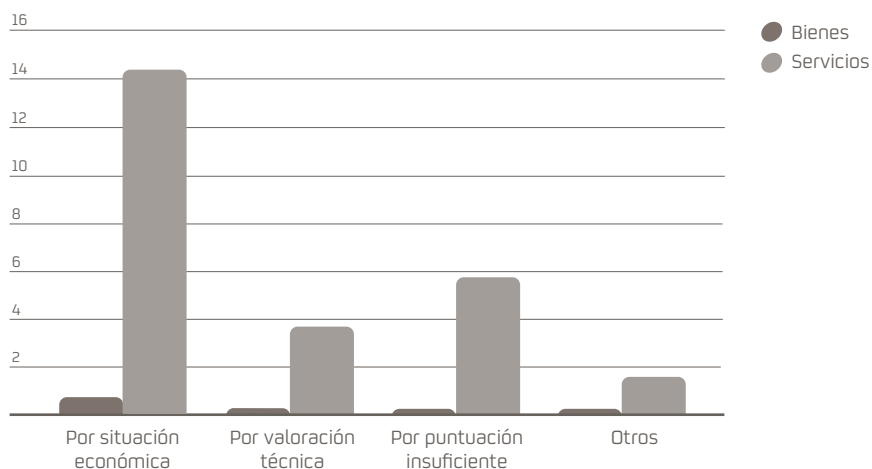
Durante 2013 se asignó el estado calificado provisional a 125 proveedores y contratistas. De éstos, 38 pasaron a calificados, 56 mantenían la calificación provisional a cierre de 2013 y el resto, es decir 31 proveedores y contratistas, no llegaron a resolver su situación, por lo que se cerraron los procesos sin ser calificados.

De éstos, a 38 se les asignó con posterioridad el estado calificado por los siguientes motivos:

- Siete proveedores corrigieron las no conformidades detectadas durante la auditoría de calificación.
- A 31 proveedores por mejora de su situación económica.

³ En algunas ocasiones, un proveedor puede ser "calificado provisionalmente" cuando se detecta que no cumple con algún requisito menor, lo que le impide adquirir el estado de "calificado". Se trata de una situación temporal que debería superarse en un corto período.

Proveedores no aceptados en 2013



Puntuación insuficiente: dentro de nuestro proceso de calificación de proveedores puntuamos distintos aspectos [información económico-financiera, sistemas de gestión, ética y derechos humanos, aspectos técnicos; entre otros.] en función de la información / documentación que recopilamos. Nuestra normativa exige alcanzar un mínima puntuación total; dependiendo éste del nivel de criticidad del bien / servicio objeto de la calificación.

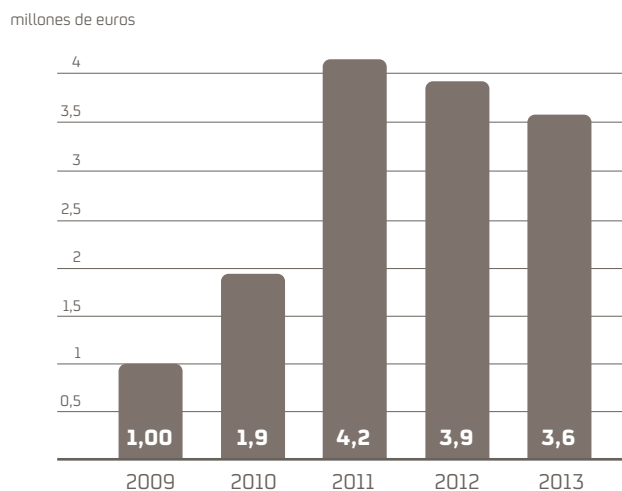
Proveedores y contratistas descalificados en 2013						
Bienes / Servicios	Por situación concursal	Por situación económica	Por incumplimiento contrato	Por evaluación desempeño	Por sanción disciplinaria	Otros
	248	1	1	0	4	3

Compras a centros especiales de empleo

En Repsol tenemos el compromiso de impulsar medidas alternativas de generación de empleo a personas con capacidades diferentes a través de la contratación de bienes y servicios a empresas consideradas centros especiales de empleo (CEE). Durante el año 2013 Repsol realizó compras en España a 41 CEE por un importe aproximado de 3,6 millones de €.

Compras a centros especiales de empleo [en millones de euros]	
Año	Importe
2009	1
2010	1,9
2011	4,2
2012	3,9
2013	3,6

Compras a centros especiales de empleo



Las unidades encargadas de las compras y contrataciones juegan un papel decisivo, ya que están en capacidad de fomentar la contratación de bienes y servicios a CEE. Para esto, se realiza un trabajo de identificación y registro de los CEE que se registran periódicamente en nuestro sistema de proveedores (SISPRO).

Gestión de subcontratistas

Nuestras Condiciones Generales de Compras y Contrataciones hacen extensivas a los subcontratistas todas las obligaciones que deben asumir los proveedores y contratistas que se apoyan en éstos. Dichos requerimientos a los subcontratistas están incluidos en las bases de oferta, aspectos calificados y ponderados en la evaluación técnica, obligaciones contractuales, cumplimiento de normas éticas, sociales y ambientales, evaluación de desempeño, etc.

Mediante la difusión del Código de ética y conducta de proveedores también hacemos extensible el cumplimiento de los estándares éticos, sociales y ambientales a sus subcontratistas.

Iniciativas de colaboración, difusión y sensibilización

Programas para la mejora del desempeño de contratistas en Petronor

Contamos con un programa de seguridad de contratistas, en el que hemos incluido a todas las empresas que tienen contratos abiertos o que son habituales de trabajo en la refinería, marcándoles objetivos claros de seguridad. Dentro de este proyecto, hemos colaborado con la formación en riesgos básicos de seguridad de plantas petroquímicas a 1.509 trabajadores de 139 empresas. También hemos trabajado en el desarrollo de nuevas competencias profesionales de 51 técnicos de seguridad de 41 empresas, los cuales han impartido, a su vez, esta nueva formación a los trabajadores de sus empresas.

También hemos colaborado en el desarrollo de tres empresas locales, ayudándolas a participar en actividades para otras industrias. Se les han adjudicado dos contratos y hemos contrastado sus experiencias, para valorar la viabilidad de seguir desarrollando este tipo de iniciativas.

Compromiso con los derechos humanos en Ecuador

Desde el 2009 Repsol Ecuador ha venido realizando bianualmente un evento denominado “Encuentro con Proveedores” (E&P Supplier Meeting), donde participan proveedores locales. A través de este foro, Repsol comparte con sus proveedores sus perspectivas globales, la situación actual de la compañía y se aclaran las dudas que los proveedores puedan tener.

Aprovechamos este tipo de encuentros para dar a conocer el Código de Ética y Conducta para Proveedores y se les compromete a cada proveedor al cumplimiento de los derechos humanos, con un compromiso firmado de aceptación de los preceptos de dicho código.

Para el 2015 se tiene contemplado la realización del 4to Encuentro con proveedores E&P.

Gestión de riesgos en nuestra cadena de suministro

La Función de Compras y Contrataciones resulta crítica en la gestión de los riesgos dada su relación directa con la cadena de suministro.

La Dirección de Compras y Contrataciones mantiene una estrecha relación con otras áreas de la compañía, no sólo por el desarrollo de su función, sino también con el objetivo de identificar riesgos de aprovisionamiento que pueden afectar a la actividad de Repsol.

Tal y como se ha indicado en el capítulo sobre el Sistema de Gestión Integrada de Riesgos, la compañía dispone de un proceso de identificación y evaluación de riesgos basado en una metodología común y homogénea utilizada por parte de todas las áreas responsables. Este proceso se realiza en base a escalas de impacto y probabilidad, utilizadas también en la gestión de los riesgos de nuestra cadena de suministro.

Los principales riesgos identificados en este ámbito son los relacionados con compras realizadas por personal ajeno a la función de compras de la compañía, falta de competencia ante necesidades de compra y limitación en las penalizaciones pese al incumplimiento de cláusulas por parte de un tercero, entre otros.

Durante 2013, no se han identificado casos de proveedores donde se hayan detectado impactos graves relacionados con sus prácticas laborales o hacia las comunidades localizadas en el área en la que desarrollamos nuestras actividades.

Mecanismos de control y seguimiento

A través de las auditorías podemos comprobar la información facilitada por nuestros proveedores y contratistas, para constatar que cumplen con los estándares definidos por la compañía.

En el 100% de nuestros proveedores significativos llevamos a cabo un análisis en materia de derechos humanos. Durante 2013 no hemos detectado caso alguno de vulneración de derechos humanos.

Auditorías a proveedores y contratistas

Llevamos a cabo evaluaciones en materia de derechos humanos en el 100% de nuestros proveedores significativos, a través de la información que éstos nos facilitan cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. Adicionalmente, en los casos de proveedores de criticidad alta, dicha información se contrasta con visitas a las instalaciones como parte de la auditoría de calificación.

En 2013 no hemos detectado caso alguno donde nuestros proveedores hayan incurrido en vulneraciones de la libertad de asociación y negociación colectiva de sus empleados. Tampoco hemos identificado situaciones de trabajo infantil, trabajo forzoso o discriminación.

Auditorías a proveedores y contratistas			
País	2011	2012	2013
España	68	80	101
Alemania	1	-	-
Angola	-	-	4
Argelia	-	1	-
Brasil	6	4	1
Canadá	-	-	3
China	1	-	-
Corea del Sur	-	3	-
Ecuador	8	-	6
Egipto	-	1	-
Emiratos Árabes	-	2	3
Estados Unidos	3	3	-
Federación Rusa	-	1	6
Francia	-	-	1
Holanda	-	-	1
Irak	-	-	2
Italia	4	3	4
México	-	1	-
Noruega	-	1	4
Perú	26	30	7

País	2011	2012	2013
Portugal	13	4	24
Reino Unido	1	4	2
Rumanía	-	1	-
Singapur	-	1	-
Trinidad y Tobago	-	4	-
USA	-	-	2
Venezuela	1	-	-
Total	132	144	171

Auditorías éticas y de derechos humanos

Tenemos definidos criterios para valorar los riesgos en nuestra cadena de suministro en cuestiones éticas y de derechos humanos. Al proveedor, se le solicita la cumplimentación de un cuestionario específico para la valoración de sus prácticas en el respeto a los derechos humanos y anticorrupción. Adicionalmente, existe la posibilidad de realizar una auditoría ética y de derechos humanos *in situ*.

La guía de la auditoría de derechos humanos está compuesta por diferentes apartados que cubren los aspectos de gestión de la responsabilidad corporativa en la empresa, las prácticas laborales del proveedor, los mecanismos que tiene habilitados para prevenir la corrupción y el soborno, cómo gestiona su propia cadena de suministro y sus impactos sobre el medio ambiente.

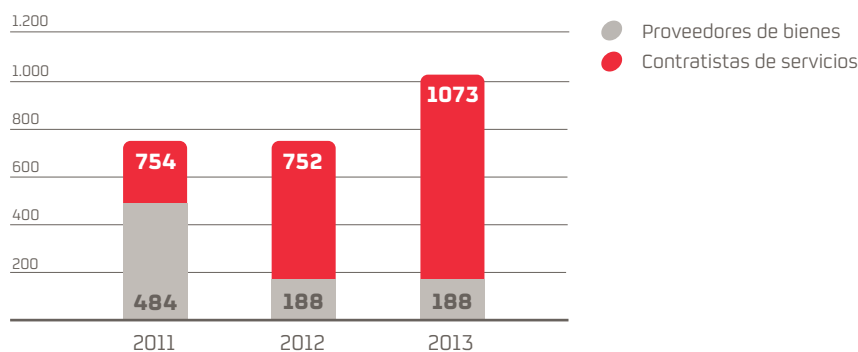
Como resultado de la auditoría, se define una tabla, tanto con los aspectos positivos como con aquellos a mejorar. En los primeros incluimos todas aquellas buenas prácticas de los proveedores que van más allá de las exigencias legales. En el segundo caso, hemos establecido una tipología para medir el recorrido de mejora, clasificándose estos en observación, **no conformidad menor y no conformidad mayor**. Es necesario proponer una recomendación para cada aspecto a mejorar; que son transmitidas al proveedor como resultado de la visita.

Durante 2013 no se han realizado auditorías éticas y de derechos humanos a proveedores de la compañía.

Evaluaciones de desempeño

Nuestra normativa interna establece la necesidad de realizar una evaluación de desempeño a aquellos proveedores que nos suministran bienes o servicios en rubros de criticidad alta. La evaluación de desempeño de proveedores es el proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación entre el proveedor y Repsol.

Evaluaciones de desempeño



Premios a proveedores por su buen desempeño

En 2013 Repsol ha premiado a aquellos proveedores de Estaciones de Servicio con un desempeño excelente en el ámbito de la seguridad, realizando un agradecimiento público por su contribución a mejorar la seguridad de las personas e instalaciones, cuyos comportamientos y trabajos están ayudando a conseguir el objetivo de “0 accidentes”.

Tras evaluar a 34 empresas, los premios se otorgaron a cuatro contratistas, dos en cada una de las categorías: “Empresas con mejores comportamientos y resultados en seguridad en el año 2012” y “Empresas que han implantado importantes mejoras en temas de seguridad en 2012”.

Más información sobre el proceso de valoración del desempeño de nuestros proveedores en [este enlace](#)

Gestión de incumplimientos

En función de la gravedad de los incumplimientos detectados en los proveedores se adoptan medidas cuyo alcance puede ser un apercibimiento, amonestación escrita, sanción económica o la rescisión del pedido o contrato. En lo que respecta a su estado de calificación, se podría llegar a proponer su descalificación provisional o definitiva previa aprobación del Comité Funcional de Compras y Contrataciones de Repsol.

Llamamos “no conformidades” a los incumplimientos detectados, clasificándolos en tres niveles, dependiendo de su gravedad. Desde una simple **observación** de un aspecto que podría mejorarse pero sin ser prioritario, pasando por una **no conformidad menor** en el que se detecta un incumplimiento potencial que sólo afecta a una parte de nuestros requisitos; hasta una **no conformidad mayor**, en aquellos casos en los que identifican incumplimientos graves que afectan de lleno a nuestros requisitos normativos.

Cuando detectamos un incumplimiento en un proveedor, definimos medidas para su corrección y realizamos un seguimiento para verificar su corrección. En función de la gravedad del mismo, concertamos una reunión con la empresa para comunicarle el hecho, o podemos optar por abrir un expediente informando por escrito.

La resolución del expediente puede derivar en algún tipo de sanción o amonestación. En dicho caso, se actúa según el procedimiento que se tenga establecido en cada uno de los negocios.

Durante el año 2013 se rescindieron 14 contratos con nuestros proveedores por los motivos que se especifican a continuación:

País	Número de contratos rescindidos	Motivos
España	5	Incumplimiento del pago de las cuotas de la seguridad social de sus empleados. Incumplimiento del contrato. Otras cuestiones laborales.
Colombia	1	Incumplimiento en el plazo de entrega.
Ecuador	5	Incumplimiento del contrato.
Perú	1	Incumplimiento del contrato.
Trinidad y Tobago	1	Incumplimiento en la calidad del producto suministrado.
Venezuela	1	Incumplimiento en el plazo de entrega.

La relación con los proveedores de seguridad

En el 2013 hemos incluido cláusulas en las que se exige el cumplimiento de estándares éticos y de respeto de los derechos humanos en 14 nuevos contratos con empresas de seguridad privada.

Selección de proveedores

La sensibilidad del trabajo realizado por las personas encargadas de la seguridad de nuestras instalaciones nos lleva a contar con criterios adicionales y excluyentes para su selección y evaluación.

Para considerar a este tipo de proveedores en los procesos de licitación, debemos confirmar que no han estado vinculados con actividades ilícitas o que tienen un historial de comportamiento no ético, incluyendo denuncias por violaciones de derechos humanos.

Durante 2013 se han llevado a cabo procesos de licitación en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, para los que sólo se han tenido en cuenta proveedores de seguridad privada que no tuviesen este tipo de antecedentes.

En Repsol exigimos a los proveedores de seguridad privada que tengan formación sobre los principales estándares internacionales en materia de derechos humanos.

La formación en derechos humanos va encaminada a evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen violencia física o moral contra las personas. Por esto, la formación de todos los contratistas de seguridad es una exigencia de la compañía tal y como se detalla en la sección “Seguridad Corporativa” del capítulo “Derechos Humanos” de este informe.

Vinculación contractual

En los contratos con empresas de seguridad incluimos cláusulas que hacen referencia expresa a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan y también cláusulas relativas a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), asegurándonos de que las empresas de seguridad privada están formalmente alineadas con dichos estándares.

En 2013 hemos firmado ocho contratos y renovado siete con empresas de seguridad privada que han incluido específicamente cláusulas en las que se exige el cumplimiento de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las pautas de actuación incluidas en los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego de Naciones Unidas y los requisitos de los PVSDH. De los 15 contratos firmados, uno se firmó en Angola, dos en Argelia, dos en Bolivia, uno en Brasil, uno en Colombia, dos en Mauritania, cuatro en periodo de renovación en Perú y dos en Venezuela.

Mecanismos de control y seguimiento

Repsol lleva a cabo controles de los proveedores de seguridad privada para complementar el proceso de selección y de formación y asegurar que éstos cumplen con los estándares de comportamiento exigidos.

Durante 2013 se han realizado revisiones a los proveedores de seguridad privada en Brasil, Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Trinidad y Tobago. Estas revisiones incluyen controles periódicos del comportamiento de los vigilantes de seguridad en cuanto a sus actuaciones en los lugares donde prestan servicio.

En Perú como continuación a la auditoría realizada en el 2012, hemos implementado las reuniones de calidad de servicio en las que se exponen los aspectos positivos y negativos del servicio desde los dos puntos de vista: el de la empresa de seguridad y el de Repsol, para establecer un plan de acción con objetivos, compromisos, plazos definidos para mejorar.

Los controles efectuados determinaron que todos los proveedores de seguridad eran aptos para el desarrollo de sus funciones. Por tanto, en 2013 no se rescindió ningún contrato por estos motivos.

Más información sobre cómo gestionamos nuestra relación con los contratistas de seguridad corporativa en [este enlace](#)



Los clientes

En Repsol trabajamos para garantizar un suministro ágil y competitivo que satisfaga las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

La diversidad de nuestros clientes es muy amplia. Las áreas comerciales de nuestros negocios dedican sus esfuerzos a dar respuesta a sus necesidades particulares.

Actividades comerciales

Repsol cuenta con una gran diversidad de clientes que van desde grandes compañías, organismos e instituciones, hasta pequeñas y medianas empresas y particulares. Para atender a sus necesidades la compañía produce y comercializa una amplia gama de productos y servicios, tales como combustibles, lubricantes, gases licuados de petróleo (GLP) hasta productos químicos, entre otros.

Los clientes de Repsol son atendidos, principalmente, a través de sus unidades de negocio de:

- **Marketing**, que comercializa productos a través de nuestras redes de estaciones de servicio localizadas en España, Perú, Italia y Portugal. Estas redes están dedicadas, principalmente, a la comercialización de combustibles a través de estaciones de servicio, ventas directas y aviación.
- **GLP** se encarga de la comercialización de gases licuados de petróleo, fundamentalmente butano y propano, envasado, canalizado y a granel. Repsol es líder del mercado de distribución minorista en España y Perú, y una de las principales compañías del mundo en este segmento.
- **Lubricantes y especialidades**, con canales de venta de lubricantes, asfaltos, coque y derivados.
- El negocio de **Química** produce y comercializa una amplia variedad de productos, que van desde la petroquímica básica hasta la derivada.

La mayor parte de los productos comercializados son procesados en los complejos industriales y petroquímicos de la compañía, fundamentalmente en las refinerías de A Coruña, Cartagena y Petronor (España); los complejos de refino y petroquímicos de Puertollano y Tarragona (España) y La Pampilla (Perú); y los complejos químicos de Sines (Portugal) y Dynasol, Polidux y General Química (España).

La relación con nuestros distribuidores

En la comercialización de sus productos y servicios, Repsol desarrolla su actividad bien directamente o a través de distribuidores, agentes y representantes comerciales, estaciones de servicio abanderadas, que son gestionadas por terceros ajenos a Repsol y otras empresas, como transportistas o instaladores, que nos permiten atender a nuestros clientes en el momento y lugar en que lo necesitan.

Contamos con 4.549 estaciones de servicio en España, Perú, Italia y Portugal. En España, la red está compuesta por 3.615 puntos de venta, de los cuales el 30% son estaciones abanderadas¹, 43% son propias pero gestionadas por terceros y el 26% restante son de gestión propia.

En Perú contamos con 273 estaciones de servicio, ocho distribuidores minoristas y una estación de marca blanca para el negocio de Ventas Directas, 23 distribuidores de Lubricantes y Especialidades; y 23 distribuidores de GLP. Nuestra actividad de GLP en el país cuenta con 1.200 distribuidores.

El negocio de Química realiza su actividad comercial con el apoyo de 77 distribuidores con los que actualmente mantiene acuerdos vigentes.

Estamos trabajando en la implantación de criterios de selección y procesos de evaluación encaminados a velar por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus distribuidores y aliados comerciales.

En la Unidad de Negocio de Marketing:

- A los distribuidores comerciales de Ventas Directas se les presentó la Norma de Ética y Conducta de Repsol, en las jornadas de las delegaciones comerciales que tuvieron lugar a lo largo de 2013.

En la Unidad de Negocio de GLP:

- Los criterios de selección en España exigen el cumplimiento de las pautas de conductas expresadas en el Código de ética y conducta para proveedores, para todos los acuerdos cerrados durante el año.
- En Ecuador en todos los contratos con distribuidores se incluyen cláusulas de seguridad y medio ambiente y se realizan auditorías periódicas.
- En Perú, todos los contratos con empresas distribuidoras de gas envasado, incorporan una cláusula de respeto a los derechos humanos. También están trabajando en un proceso de auditoría para corroborar anualmente las exigencias incluidas en los contratos.

En la Unidad de Negocio de Lubricantes y Especialidades:

- La Unidad de negocio de Lubricantes ha incluido una cláusula de respeto a los derechos humanos en sus contratos comerciales. Durante 2013 se firmaron tres nuevos contratos que ya incluyen este requisito. En el caso de los transportistas de Lubricantes y Especialidades, existen 41 contratos que incluyen una cláusula mediante la cual se comprometen a luchar y combatir toda forma de corrupción, respetar los derechos humanos, cumplir con normativa de seguridad y medio ambiente, y promover la difusión de estos criterios en sus propias relaciones comerciales.
- En Perú, la Unidad de Negocio de Lubricantes realiza inspecciones a las instalaciones del distribuidor para determinar si cumple con los estándares de salud, seguridad y medio ambiente de Repsol. En los contratos se exige el cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se pide que este compromiso sea extensible a su cadena de valor. Durante 2013, Lubricantes cerró seis contratos que incluyen este tipo de cláusulas.

En Química:

- El proceso de selección de transportistas incluye como requisito la obligación de cumplir con exigencias de comportamiento ético y de respeto a los derechos humanos. A través de un cuestionario específico,

¹ Estaciones de Servicio propiedad de terceros, con los que Repsol establece un contrato.

se describen dichos requisitos. Adicionalmente, el cuestionario se incluye como un apartado más en la realización del plan de auditorías a transportistas, almacenes y compañías de inspección que se planifica anualmente.

- Durante 2013 cerramos 73 acuerdos y todos incluyen cláusulas con cuestiones de responsabilidad corporativa.

Jornadas Técnicas de Distribuidores Comerciales en España

Campus Repsol, nuestra sede corporativa, acogió las Jornadas Técnicas de Distribuidores Comerciales en octubre de 2013 con la participación de más de un centenar de distribuidores comerciales.

Varias mesas de trabajo permitieron compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas, así como la visión y los valores de la compañía. El foro también sirvió para presentar el nuevo sistema de pago y fidelización desarrollado conjuntamente con Solred, que unifica la última tecnología en cobros con los sistemas promocionales y de fidelización de cliente con los que cuenta Repsol.

La ponencia introductoria estuvo centrada en la situación económica actual y el futuro del sector energético, centrándose en la eficiencia y el respeto del medio ambiente como herramienta de cambio. Es necesario trabajar para conseguir la armonía entre la utilización eficiente de los recursos materiales, las necesidades de las personas y el equilibrio social y medioambiental. Otra de las charlas magistrales versó sobre el presente y futuro de los distribuidores, felicitándoles por sus buenas actuaciones ante los riesgos a los que se enfrentan. También se explicaron con detalle las consecuencias de los cambios legislativos sobre eficiencia energética.

La satisfacción de nuestros clientes

Repsol realiza estudios para conocer el grado de satisfacción de los clientes y detectar áreas para mejorar día a día la calidad en nuestros productos y servicios.

Debido a la naturaleza heterogénea de sus actividades, se dispone de diferentes mecanismos para medir el nivel de satisfacción de los clientes de cada unidad de negocio. Por ello, se presentan a continuación diferentes índices atendiendo a las condiciones particulares de cada producto o servicio y/o en cada país.

A través de diferentes índices de satisfacción de clientes (ISC) se realiza un seguimiento de la experiencia de los clientes en el consumo de los productos y servicios para evaluar la satisfacción general, la calidad percibida y la fidelidad a la marca. Para ello se ha diseñado una metodología específica que se utiliza de forma homogénea y que permite un diagnóstico completo del servicio. Por un lado, un análisis transversal de los diferentes indicadores: satisfacción general, calidad percibida (ISC) e índices de fidelidad y de recomendación, y su evolución en el tiempo; y por otro permite la detección de acciones de mejora en los diferentes productos y servicios.

Estos estudios de satisfacción de clientes se realizan aproximadamente cada dos años dependiendo del país o la Unidad de Negocio. De esta forma, existe la oportunidad de evaluar la eficacia de las medidas correctoras y de mejora que son implantadas tanto a corto como a medio plazo.

Tanto en las actividades de Estaciones de Servicio, Ventas Directas, Lubricantes y Especialidades como de GLP, el ISC se mide con una escala de 1 a 5 para España y Portugal; y con una escala porcentual en Ecuador y Perú. En el caso de los clientes de Química, se mide el nivel de servicio global.

En 2013 se han producido cambios en los estudios de satisfacción correspondientes a estaciones de servicio y clientes de envasado de GLP de España. En el caso de los clientes de estaciones de servicio, se valora la experiencia del último repostaje realizado en la última semana, a diferencia de los estudios anteriores, donde se valoraba el servicio de la marca habitual del cliente. En el caso de los clientes de envasado que han realizado la revisión de su instalación de gas, se valora la revisión realizada en el último mes y no en el último año, y se realizan varias tomas de información durante el año. Estas mejoras pueden haber provocado pequeñas variaciones en el resultado de la medición.

ISC – Clientes de estaciones de servicio

	2010	2011	2012	2013
España	NA	3,91	NA	4,10
Perú	76%	82%	87%	85%
Portugal	3,95	3,99	NA	NA

ISC – Clientes de ventas directas (clientes de distribuidores y filiales)

	2010	2011	2012	2013
España	4,36	NA	4,24	NA
Portugal	4,10	NA	4,41	NA

ISC – Clientes de lubricantes

	2010	2011	2012	2013
España	4,28	4,17	4,18	4,24

Programa e3: en busca de estaciones excelentes y emprendedoras

El programa de calidad de servicio de la red de estaciones de España busca que la calidad del servicio sea una de nuestras ventajas competitivas.



El programa e3 busca aumentar la calidad de servicio en nuestras estaciones hasta el nivel en que genere ventaja competitiva. Este programa nació en 2012 con un planteamiento innovador y rupturista frente a los estándares corrientes de medición y gestión de la calidad de servicio.

Los objetivos del programa e3 son:

- Obtener un diferencial sobre la competencia que permita a Repsol ser la marca preferida por los clientes.
- Homogeneizar la calidad de servicio de nuestras estaciones, de forma que ninguna de ellas se encuentre por debajo de la media del mercado.

¿Cómo funciona el programa e3?

Este programa se asienta sobre tres pilares fundamentales:

- La certificación de nuestros puntos de venta de acuerdo con la norma AENOR 175001, "Calidad de servicio en el pequeño comercio".
- La evaluación de la calidad por un panel de clientes reales que compran y utilizan los servicios de la estación.
- Un mecanismo de formación, motivación e incentivación a nuestra red comercial y a los gestores de las estaciones de la marca Repsol.

A través del programa e3, más de 10.000 clientes representativos del mercado valoran el servicio recibido durante su experiencia de compra en el punto de venta, por medio de un sencillo y breve cuestionario de satisfacción. En concreto, evalúa los atributos de amabilidad y atención al cliente, la limpieza y el correcto funcionamiento de las instalaciones o la rapidez. Los clientes los puntúan con una escala de 0 a 10, donde 0 es la calificación más baja y 10 la más alta.

Cada estación se valora como mínimo 30 veces al año. Dos veces al año, cada estación es informada de su evolución, global y por cada uno de los atributo descritos anteriormente, y se compara con su entorno directo y con las medias provinciales y nacionales.

¿Cómo se mejora la calidad de servicio en el programa e3?

Para facilitar el proceso de mejora en las estaciones se ha creado una herramienta de diagnóstico llamada "Radar del Cliente", a través de la cual el responsable de la estación de servicio determina los aspectos que debe corregir y elabora un plan de mejora individual de su estación.

Avances principales del programa e3

En 2013, el porcentaje de estaciones certificadas de nuestra red ha sido del 85%. Y la valoración global media de los clientes en el tercer cuatrimestre del año alcanzó el 7,25.

ISC – Clientes de GLP

	2010	2011	2012	2013
España				
Granel cliente clásico	4,15	NA	4,11	NA
Granel cliente particular	4,07	NA	3,96	NA
Granel empresas	4,11	NA	4,09	NA
Canalizado poblaciones	3,95	NA	3,71	NA
Canalizado PPM (plan personalizado multivivienda)	3,99	NA	3,79	NA
Envasado particulares (UD 125 y UD 110)	NA	NA	3,96	NA
Envasado empresas (UI 350)	NA	NA	3,73	NA
Envasado particulares (UI 350)	NA	NA	3,97	NA
Servicios Oficiales Envasado particulares (revisión instalación)	NA	3,99	NA	4,13
Servicios Oficiales Envasado empresas (revisión instalación)	NA	4,06	NA	4,34

Las acciones desarrolladas durante 2013 para mejorar la satisfacción de los clientes de GLP han incluido la implantación de una nueva área de “Servicio de respuesta a clientes”, con seguimiento mensual del índice de calidad de servicio (ICSE) por parte de Repsol. El ICSE tuvo un resultado en 2013 de 7,65 puntos sobre 10, un 12% superior al objetivo marcado de 6,82.

ISC – Clientes de GLP				
	2010	2011	2012	2013
Ecuador				
Grael	94,43%	97,95%	98,9%	99%
Envasado	88%	90%	90%	97%

En Ecuador se mantienen reuniones trimestrales de seguimiento del servicio con proveedores de toma de lecturas e instalación de medidores. También se realizan auditorías de la gestión que hacen dichos proveedores de los clientes. Mensualmente se mide su gestión con indicadores de desempeño y se mantienen reuniones con otras áreas afines a los procesos relacionados con el servicio al cliente, como facturación y cobros, o logística. Trimestralmente se realizan jornadas de formación sobre los procesos de atención a las teleoperadores del *call center* que gestiona las llamadas de clientes. En 2013 también se ha continuado trabajando en la implementación de servicios multicanales, que incluyen el envío de mensajes SMS a clientes para comunicar el pago de facturas, actualización de datos y comunicaciones de interés general.

ISC – Clientes de GLP			
	2009	2010 - 2012	2013
Portugal			
Grael	3,99	NA	4,07

En Perú existen dos canales de atención a reclamaciones: el primero es el servicio de atención al cliente (SAC), que es un *call center* especializado en donde se registran los reclamos por teléfono y se derivan a los gestores del negocio para su atención. El segundo canal se gestiona a través de los distribuidores, que cuentan físicamente con un libro de reclamaciones. Durante 2013 no se han realizado estudios de satisfacción de clientes en Perú. Como se comentó anteriormente, dependiendo de las necesidades del negocio, es posible que se decida realizar los estudios cada dos años para poder evaluar el impacto conseguido con las medidas implantadas tras el estudio anterior.

Química

Nivel de servicio global				
	2010	2011	2012	2013
España	86,9%	88,1%	88,97%	85,71%

El nivel de servicio global se calcula a través de encuestas de satisfacción que son enviadas a los clientes, en las cuales se les solicita su valoración sobre aspectos tales como la calidad del producto, los plazos de entrega, los tiempos de resolución de incidencias, etc. Como acciones continuas de mejora del negocio de Química, se tiene la gestión de reclamaciones, el análisis mensual de incidencias con el “Top clientes insatisfechos”, informes de visitas y medida de nivel de servicio.

La seguridad de nuestros productos

Nuestros productos responden a las más altas exigencias en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

Realizamos controles rigurosos para garantizar la seguridad de nuestros productos y servicios.

El grupo de Seguridad de Producto de Repsol trabaja, junto con los diferentes negocios de la compañía, para identificar las propiedades de nuestros productos y sus efectos sobre la seguridad, la salud y el medio ambiente.

Trabajamos para garantizar que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos que comercializamos se respete la legislación vigente en lo relativo a la seguridad y la salud de nuestros clientes. Esto requiere un análisis de la naturaleza de las materias primas, de los productos finales y de los posibles riesgos de los productos que comercializamos, tenido en cuenta desde las primeras fases de desarrollo del concepto del producto, su investigación y desarrollo, certificación; pasando por su fabricación y producción, almacenaje, distribución, promoción y comercialización; hasta su utilización, eliminación y reciclaje.

Cumplimos con el Registro de Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH²) de la Unión Europea, y con el Reglamento CLP³ de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas en todos nuestros productos. Nuestros procedimientos sobre información y etiquetado incluyen la información sobre procedencia de los componentes del producto, contenido de la sustancia que podría tener un potencial impacto medioambiental o en la salud, información para utilización segura del producto y las instrucciones para la eliminación segura del mismo.

Teniendo en consideración los Reglamentos europeos REACH y CLP, no constan sanciones administrativas abonadas y/o impuestas en 2013 por resolución administrativa firme o confirmadas por resolución judicial.

Iniciativas de colaboración externa

Repsol dispone de un programa de investigación para el desarrollo de materiales de alto valor añadido a partir de materias primas procedentes de fuentes de origen no fósil: CO₂, biomasa y residuos. En 2013, en colaboración con otros centros de investigación, se ha trabajado en el desarrollo de nuevos procesos catalíticos capaces de activar el CO₂ para su transformación en productos químicos de utilidad industrial, así como en el desarrollo de nuevas tecnologías de producción de biopolímeros.

En otro ámbito, Repsol ha participado en el proyecto CENIT TRAINER, un consorcio de 12 compañías. El objetivo del proyecto es el desarrollo de la tecnología de producción de materiales autorreparables. Uno de los beneficios potenciales de esta tecnología es la reducción de las operaciones de mantenimiento y reparación, con la consiguiente disminución de emisiones de gases de efecto invernadero, generación de residuos, ruido y otros impactos medioambientales negativos. En este sentido, se han valorado algunas oportunidades de aplicación en el campo del transporte de energía.

² REACH Regulation: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals.

³ CLP Regulation: Classification, Labelling and Packaging.

Revalorización de azufre

Con el proyecto ESFER, se pretende revalorizar el azufre que producimos en nuestras refinerías, para su utilización en agricultura. Se han desarrollado nuevos formatos de uso, fáciles de manejar y rentables para los agricultores, y se han evaluado los rendimientos obtenidos en diferentes cultivos (trigo, maíz, etc.), en invernadero y en campo al aire libre, tras la aplicación del azufre, consiguiéndose aumentos de productividad comprendidos entre el 15 y el 50%, debido al aumento de la disponibilidad de los nutrientes presentes en el suelo.

Publicidad responsable

Además del marco legal vigente, Repsol cumple con códigos voluntarios que establecen pautas de autorregulación y criterios de responsabilidad para el desarrollo de nuestra comunicación publicitaria.

Estamos comprometidos con la transparencia y veracidad en nuestra comunicación publicitaria.

Repsol está adherido a la Asociación Española de Anunciantes y a Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial). Además, Repsol también se ha comprometido voluntariamente con códigos que regulan las buenas prácticas, tanto en comunicación como en publicidad:

- Código de autorregulación sobre argumentos ambientales en comunicaciones comerciales: Repsol es una de las empresas del sector energético que ha firmado voluntariamente el acuerdo de Autocontrol con el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino para las comunicaciones de este tipo.
- Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva: Repsol está adherida a “Confianza Online” para adquirir voluntariamente elevados niveles de compromiso ético y responsabilidad en sus comunicaciones en internet.

Durante 2013 Repsol no ha incumplido ninguno de los códigos que fija Autocontrol, y muestra de ello es que no se han recibido reclamaciones al respecto este año.

Iniciativas responsables con nuestros clientes

Llevamos a cabo iniciativas para fomentar un consumo más responsable y utilizamos los medios de comunicación disponibles con nuestros clientes y consumidores para compartir información sobre eficiencia energética y protección del medio ambiente.

Facilitamos información práctica sobre el uso de nuestros productos, o recomendaciones para el mantenimiento de equipos, que pueden ayudar a hacer un uso más eficiente de los mismos.

Fomento del consumo responsable

Desarrollamos acciones para ayudar a nuestros clientes y a los consumidores de nuestros productos y servicios a hacer un uso más racional, eficiente y seguro de nuestros productos.

Durante 2013, la Unidad de Negocio de Lubricantes y Especialidades ha promocionado entre sus clientes la utilización de productos biodegradables y ha difundido prácticas de eficiencia energética entre sus maquiladores⁴.

En el área de Ventas Directas realizamos un piloto de auditoría energética en una comunidad de vecinos, para identificar posibles mejoras de eficiencia energética en la edificación. Asimismo, realizamos cursos con los distribuidores comerciales sobre procedimientos de seguridad y medio ambiente en las operaciones de suministro de combustibles y carburantes. También se les informó sobre la Norma de Ética y Conducta de la compañía.

La Unidad de Negocio de GLP en España ha desarrollado campañas de difusión y formación en colaboración con instituciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Castilla La Mancha, Madrid, la provincia de Zamora y la zona de Levante.

En 2013 hemos publicado un boletín informativo para los distribuidores de Portugal, en el que se trataron temas de seguridad de producto y seguridad en las operaciones.

En Perú, hemos calculado la huella de carbono de nuestros productos, desde el yacimiento hasta la terminal marítima. Esto nos ha permitido dar una estimación de la eficiencia energética global del producto para nuestros consumidores, en particular de aquellos que utilizan GLP a granel.

En Ecuador hemos realizado visitas a nuestros consumidores finales para incentivar el consumo de GLP sobre otros combustibles más pesados, haciendo hincapié en su seguridad a través de folletos que incluyen normas de seguridad e información sobre los productos. Esta iniciativa estuvo apoyada por una campaña de seguridad que se hizo en colaboración con el cuerpo de bomberos de Guayaquil.

⁴ Un maquilador es un aliado comercial del negocio, que colabora responsabilizándose en parte de la fabricación de un producto.

Acuerdo de colaboración en materia de eficiencia energética en España

La Unidad de Negocio de GLP ha suscrito un acuerdo de colaboración con la Federación Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM) sobre eficiencia energética y desarrollos energéticos a gas propano.

El objetivo de este acuerdo es facilitar a los empresarios hoteleros las tecnologías más avanzadas basadas en el uso del gas propano y los sistemas híbridos con otras energías renovables y convencionales, optimizando los costes económicos.

Los empresarios que lo soliciten podrán acceder a un estudio sobre las mejores opciones energéticas y tecnológicas para instalaciones térmicas de sus establecimientos hoteleros para conseguir el mejor balance técnico, medioambiental y económico. Además, Repsol colabora en todo el proceso necesario para la implantación de estas soluciones eficientes y en el seguimiento y la permanencia de la mejora de eficiencia energética y ahorro de costes previsto.

En 2013 la Unidad de Negocio de Química ha trabajado en colaboración con Fundación Repsol para transmitir información sobre sus productos y de cómo estos contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas. Estas iniciativas se llevan a cabo a través del Aula Móvil de Fundación Repsol, que viaja por toda España enseñando a niños, jóvenes y adultos. Desde febrero de 2013, el Aula ha visitado más de 60 localidades en las que ha acogido a cerca de 35.000 visitantes.

En el Aula Móvil se muestra la importancia de la energía en nuestra vida; el reto actual de atender la necesidad de energía de forma sostenible; las últimas novedades en investigación e innovación de la industria energética; que el petróleo es la fuente de energía más utilizada hoy en día; y los procesos de extracción, refinado y obtención de los productos derivados del petróleo.

En su interior se desarrollan actividades interactivas conducidas por educadores especializados y cuenta con las últimas tecnologías de vanguardia, tales como realidad aumentada, muro interactivo, pantallas táctiles, y audiovisuales.

Estaciones de servicio accesibles

Nuestro compromiso con la accesibilidad de personas con capacidades diferentes se manifiesta en las más de 500 estaciones de servicio accesibles de Repsol, que cuentan con señalización específica, adaptación de la tienda, aseos y el sistema "Pulsa y voy", entre otros. Repsol obtuvo la primera estación de servicio del mundo con certificado Breeam (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*), concebida como laboratorio de ideas para implementar medidas de ahorro energético y protección del medio ambiente.

A 31 de diciembre de 2013, Repsol contaba con 512 estaciones de servicio en España con criterios de accesibilidad DALCO⁵ y otras 234 en Portugal. Además, cuatro estaciones de España cuentan con la certificación de accesibilidad universal según la Norma UNE 170001, que asegura que los puntos de venta son accesibles, y que esa accesibilidad no es ocasional sino que se mantendrá a lo largo del tiempo.

En Perú, las 81 estaciones pertenecientes a nuestra propia red son accesibles para personas con capacidades diferentes.

⁵ DALCO: Deambulación, Aprehesión, Localización y Comunicación.

Iniciativas de marketing solidario

Las estaciones de servicio de Repsol venden productos de comercio justo y solidario a través de módulos específicos que se han habilitado y en los que se puede encontrar chocolate, café, té, infusiones y otros productos. Esta iniciativa, formalizada a través de un acuerdo firmado en 2012 entre Repsol, Fundación Repsol y Ayuda en Acción, permite implantar acciones y proyectos que beneficiarán a las comunidades productoras de comercio justo al ver incrementada la venta de sus productos.

“El Bosque Repsol” es un proyecto apoyado por la Fundación Repsol y los Distribuidores Comerciales de Ventas Directas para la regeneración de un bosque asolado por las llamas en la Dehesa Común de Solanillos de Guadalajara. Desde 2010, Repsol y la Fundación Repsol colaboran cada año en la reforestación de la Finca de Solanillos contando en 2013 con 29.554 árboles apadrinados que emiten aproximadamente 2.968 ton de oxígeno.

Por cuarto año consecutivo, y con motivo de la celebración del Plan de Negocio 2013 de la Dirección Ejecutiva del Área Comercial, se ha realizado una nueva plantación de árboles junto a la Fundación Repsol y a los Distribuidores Comerciales de Ventas Directas que ha generado 9.621 nuevos apadrinamientos para los próximos 5 años.

También apoyamos el proyecto “Recetas para un mundo mejor”, un libro fruto de la colaboración entre Fundación Repsol y Alianza por la Solidaridad. Desde las áreas comerciales de Repsol han hecho difusión activa de este libro, regalándolo entre clientes. Esta iniciativa aúna el talento de 43 de los mejores chefs españoles a favor de una buena causa: apoyar un proyecto solidario y promover el comercio justo a través de un libro de recetas.



Sobre este informe

Este Informe de Responsabilidad Corporativa corresponde al ejercicio 2013. Su principal objetivo es ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión en materia de responsabilidad corporativa de Repsol. Su contenido se complementa con la información de repsol.com en la sección de responsabilidad corporativa y con el resto de información corporativa elaborada y publicada en 2013 por Repsol, particularmente los Planes de Sostenibilidad Corporativo, de países y de centros operativos. Esto incluye la Memoria consolidada de las Cuentas Anuales, el Informe de Gestión, que profundiza en la gestión estrictamente económico-financiera, y el Informe Anual de Gobierno Corporativo que centra la información sobre el funcionamiento de los órganos de gobierno de la compañía.

Repsol publica este Informe con carácter anual y ha sido elaborado conforme a las directrices de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” de la **Global Reporting Initiative**, en su versión G3.1 e incluyendo el suplemento sectorial para las empresas de petróleo y gas, para obtener un **nivel de aplicación A+**.

El presente Informe sigue la última versión de la norma AA1000, por tanto, los principios de inclusividad, materialidad y capacidad de respuesta de la **AA1000 2008 APS**, y está verificado según el estándar **AA1000 2008 AS**.

Además, para la elaboración del mismo se ha tenido en cuenta el documento elaborado por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Corporativa de España (CERSE) denominado “Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad”; así como los informes de algunas organizaciones que analizan las memorias y prácticas de las empresas como el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa de España y el Observatorio de Responsabilidad Social de la Unión General de Trabajadores.

Cabe además destacar la participación de las principales organizaciones sindicales de la compañía en todas las fases de elaboración de este informe, a través del grupo de trabajo de RSC constituido por representantes de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y UGT, y personas de las unidades de Relaciones Laborales y Responsabilidad Corporativa de Repsol.

Inclusividad

La compañía, sus áreas corporativas y áreas de negocio tienen identificadas sus partes interesadas y tienen, a su vez, desarrollados canales y mecanismos de diálogo y relación con las mismas. Los procesos y herramientas de diálogo con las partes interesadas se detallan en el bloque “Ante quien respondemos” de este informe.

Materialidad

Para la elaboración de este Informe de Responsabilidad Corporativa se ha utilizado el estudio de identificación de expectativas realizado en 2012 y basado en las recomendaciones de la norma AA1000 que se detalla posteriormente. El objeto último del estudio ha sido poder enfocar el Informe

de Responsabilidad Corporativa a las cuestiones más relevantes, atendiendo a las características y particularidades de Repsol, sus partes interesadas y el sector en el que la compañía opera.

Para identificar los asuntos materiales, además del estudio de identificación de expectativas de 2012, se ha tenido en cuenta la opinión de las unidades de la compañía y otros estudios específicos de cada unidad, así como estándares internacionales y sectoriales. Los asuntos materiales resultantes del estudio realizado para este ejercicio no han sufrido modificaciones sustanciales respecto a los identificados en años anteriores.

Capacidad de respuesta

El presente Informe, trata de dar respuesta a los asuntos identificados como materiales para la compañía a través de los procesos de diálogo establecidos con sus partes interesadas, así como rendir cuentas sobre el desempeño llevado a cabo en el año 2013 en cada uno de los temas.

Cobertura del Informe

Este Informe incluye información acerca de las actividades de Repsol en los distintos países en los que está presente. En la mayoría de los casos cuando decimos Repsol nos referimos al Grupo Repsol. En caso de no ser así, se especifica y se aclara que cobertura tiene la información reportada.

Los datos que soportan la información ambiental provienen de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o control de operación, y donde contabilizamos el 100% de las emisiones a los distintos medios. En el caso de los gases de efecto invernadero, informamos también de las emisiones procedentes de actividades de la compañía de acuerdo a la proporción de acciones que poseemos de cada una de las empresas, así como las emisiones indirectas asociadas a la compra de energía a terceras partes y otras emisiones indirectas relevantes.

Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de los datos, se han ajustado los datos de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera [API/PIECA/OGP]. En marzo del año 2012 el gobierno argentino expropió una participación mayoritaria de las acciones de YPF propiedad de Repsol, por lo que los inventarios de 2012 y de años anteriores se han ajustado eliminando los datos procedentes de las instalaciones expropiadas.

En materia de seguridad, incluimos los datos relativos al 100% de los empleados de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o control de operación. Para empleados contratistas incluimos cualquier actividad bajo un contrato directo con Repsol superior a un año.

Los datos económicos incluidos en este informe se han elaborado siguiendo las bases de presentación y políticas contables descritas en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo Repsol. Repsol elabora sus Estados Financieros consolidados incluyendo las inversiones en todas sus sociedades dependientes, asociadas y negocios conjuntos. La consolidación se ha realizado aplicando el método de integración global a todas las sociedades dependientes, que son aquellas sobre las que Repsol ejerce, directa o indirectamente, su control. Los negocios conjuntos se consolidan por el método de integración proporcional, que supone la inclusión en los estados financieros consolidados de la parte proporcional de los activos, pasivos, gastos e ingresos en función de la participación que posee el Grupo Repsol. Las sociedades asociadas se registran por el método de la participación. Estas sociedades son aquellas en las que se posee una influencia significativa, entendida como el poder de intervenir en las decisiones de política financiera y de operación de la participada, pero sobre las que no se ejerce control, ni tampoco control conjunto.

Respecto a la información relativa a los empleados de Repsol, corresponden a las sociedades sobre las que Repsol realiza una gestión directa porque tiene el control de la operación.

La inversión social se refiere a todas las actividades realizadas por Repsol y sus dos fundaciones (Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador) que impliquen cuotas de asociaciones, o contribuciones a la comunidad y a la sociedad en los lugares en los que ejercemos nuestra actividad. El criterio para informar sobre la inversión social es el 100% de las operaciones con control de operación.

En este Informe se incluyen datos cuantitativos de años anteriores. Los datos de 2012, 2011 y años anteriores pueden sufrir cambios, en caso de que se considere necesario recalcularlos para ser el mejor reflejo posible de la realidad de la compañía o cuando los criterios de medición utilizados en 2013 son diferentes a los utilizados en años anteriores. Los datos de 2011 2010 y años anteriores se han recalculado para excluir la aportación que hacían YPF e YPF Gas a dichos indicadores. El objetivo de este recálculo es que las cifras sean comparables con los datos de 2012.

Verificación del Informe

La fiabilidad de los datos recogidos en este Informe ha sido contrastada por Deloitte, firma que ha llevado a cabo su verificación.

Difusión del Informe

La difusión de esta memoria se realiza vía correo electrónico a la base de datos de las partes interesadas, así como en memoria USB en español e inglés. Este mismo Informe se publica también en repsol.com, desde donde se puede descargar el documento en formato pdf.

Consultas e información adicional

Los lectores de este Informe pueden dirigir sus dudas, consultas o solicitudes de información adicional a través de las áreas "Contacto" y "Repsol te escucha" de repsol.com.

Estudio de identificación de expectativas

Para la elaboración del Informe Anual de Responsabilidad Corporativa, y con el objeto de enfocarlo en aquellas materias que son más relevantes en función de las características y peculiaridades de Repsol, se ha desarrollado un estudio de identificación de expectativas en 2012 que se ha considerado válido para el propósito del informe de 2013. Además, se ha tenido en cuenta la opinión de las unidades de la compañía y otros estudios específicos de cada unidad, así como estándares internacionales y sectoriales.

El estudio de identificación se ha realizado con el objeto de identificar y definir los asuntos materiales que son clave para las partes interesadas y por tanto para Repsol y hacerlo siguiendo una metodología que pueda ser replicable otro año y que nos permita obtener un mayor grado de concreción de los asuntos que debemos tener en cuenta.

El proceso de identificación se llevó a cabo desde diferentes enfoques y utilizando los métodos que responden a la AA1000.

Este estudio, incluye una primera fase de identificación de temas relevantes, teniendo en cuenta como punto de partida, entre otros, el análisis y la revisión de los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) de nuestros inversores institucionales, los requisitos de organismos internacionales relevantes en materia de sostenibilidad, y el análisis de artículos de prensa relacionados con el sector.

Las expectativas identificadas fueron una primera definición de los asuntos materiales. Éstas fueron contrastadas mediante entrevistas en profundidad con líderes de opinión en materia ética, social y ambiental identificados tras el análisis de prensa y con otros prescriptores identificados por Repsol.

Las entrevistas tuvieron como objetivo contrastar las expectativas identificadas, profundizando en los asuntos, los retos y las tendencias; así como conocer cuál es la percepción que tienen de Repsol. Todas las entrevistas se desarrollaron con el mismo guión:

- Retos en el área de conocimiento del experto entrevistado
- Tendencias
- Percepción de Repsol y de la mejor práctica empresarial en cada asunto

El objetivo de este estudio fue determinar la contribución que el sector del petróleo y gas hace al desarrollo sostenible; centrándose en aquellas áreas donde la contribución del sector es más crítica y donde Repsol debe poner los máximos esfuerzos.

Los asuntos materiales resultantes del estudio realizado y del análisis de los temas identificados por las áreas para este ejercicio, no han sufrido modificaciones sustanciales respecto a los identificados en años anteriores.

La información recogida en el Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2013 está estructurada dando respuesta a este análisis.

Índice GRI ISO 26000

Parte I: Perfil

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe
Perfil	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado	
1. Estrategia y Análisis				
1.1	Declaración del más alto responsable de la organización.	Gobernanza de la organización	6.2	Discurso del Presidente Ejecutivo
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Gobernanza de la organización	6.2	La gestión integrada de riesgos
2. Perfil de la organización				
2.1	Nombre de la organización.			Buen gobierno
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.			Áreas de negocio
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	Gobernanza de la organización	6.2	Áreas de negocio
2.4	Localización de la sede principal de la organización.			Áreas de negocio
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.			El empleo en Repsol
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.			Buen gobierno
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).			Actividades comerciales
2.8	Dimensiones de la organización informante.			Resumen de nuestro desempeño 2013
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.			Estructura organizativa
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.			Reconocimientos externos

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe
Perfil	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado	
3. Parámetros de la memoria				
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.			Sobre este informe
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.			Sobre este informe
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal,...).			Sobre este informe
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.			Sobre este informe
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.			Sobre este informe
3.6	Cobertura de la memoria (p.ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información.			Sobre este informe
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.			Sobre este informe
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.			Sobre este informe
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.			Sobre este informe
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (p. ej. fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).			Sobre este informe
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.			Sobre este informe
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.			Sumario
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	Verificación	7.5.3	Sobre este informe

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe
Perfil	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado	
4. Gobierno, compromisos y participación en los grupos de interés				
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	Gobernanza de la organización	6.2	Buen gobierno
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	Gobernanza de la organización	6.2	Buen gobierno
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Gobernanza de la organización	6.2	Buen gobierno
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Gobernanza de la organización	6.2	Buen gobierno
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos [incluidos los acuerdos de abandono del cargo] y el desempeño de la organización [incluido su desempeño social y ambiental].	Gobernanza de la organización	6.2	Retribuciones (repsol.com)
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Gobernanza de la organización	6.2	La Comisión de Ética
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	Gobernanza de la organización	6.2	Competencias del Consejo de Administración en materia de responsabilidad corporativa
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	Gobernanza de la organización	6.2	La Norma de Ética y Conducta
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	Gobernanza de la organización	6.2	Desempeño del Consejo de Administración y de sus Comisiones

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe
Perfil	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado	
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	Gobernanza de la organización	6.2	Desempeño del Consejo de Administración y de sus Comisiones
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Gobernanza de la organización	6.2	La Comisión de Ética
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Gobernanza de la organización	6.2	Nuestra inversión en la comunidad
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: * Esté presente en los órganos de gobierno; * Participe en proyectos o comités; * Proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios; o * Tenga consideraciones estratégicas.	Gobernanza de la organización	6.2	Reconocimientos externos
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	Gobernanza de la organización	6.2	Nuestras partes interesadas
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	Gobernanza de la organización	6.2	Sobre este informe
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	Gobernanza de la organización	6.2	Nuestras partes interesadas
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	Gobernanza de la organización	6.2	Sobre este informe

Parte II: Indicadores de desempeño

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
1. Económico					
1.1. Desempeño económico					
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	<ul style="list-style-type: none"> – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Participación activa de la comunidad. – Generación de riqueza e ingresos. – Inversión social. 	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	<ul style="list-style-type: none"> – <u>El valor económico generado y distribuido</u> – <u>Contribución fiscal</u> 	✓
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Mitigación y adaptación al cambio climático	6.5.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Estrategia de carbono</u> – <u>Carbon Disclosure Project</u> 	✓(1)
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.			<ul style="list-style-type: none"> – <u>Compensación y sistemas retributivos</u> <p>Nota 17 de las Cuentas Anuales Consolidadas</p>	✓
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.			<ul style="list-style-type: none"> – <u>Ayudas financieras recibidas</u> 	✓
1.2. Presencia en el mercado					
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	<ul style="list-style-type: none"> – Condiciones de trabajo y protección social – Participación activa y desarrollo de la comunidad 	6.4.4 6.8	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Compensación y sistemas retributivos</u> 	✓
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	<ul style="list-style-type: none"> – Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. – Generación de riqueza e ingresos. 	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Compras locales</u> 	✓
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	<ul style="list-style-type: none"> – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. – Generación de riqueza e ingresos. 	6.8 6.8.5 6.8.7	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Igualdad de oportunidades</u> 	✓

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
1.3. Impactos económicos indirectos					
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos económicos, sociales y culturales. – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Participación activa de la comunidad. – Educación y cultura. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. – Desarrollo y acceso a la tecnología. – Generación de riqueza e ingresos. – Inversión social. 	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	– <u>Nuestra inversión en la comunidad</u>	✓
EC9*	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos económicos, sociales y culturales. – Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. – Respeto a los derechos de la propiedad. – Acceso a servicios esenciales. – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. – Desarrollo y acceso a la tecnología. – Generación de riqueza e ingresos. – Inversión Social. 	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	– <u>Nuestras partes interesadas</u> – <u>Nuestra inversión en la comunidad</u>	✓
OG1	Volumen y características de la estimación de producción y reservas identificadas.			– <u>Reservas y producción</u>	✓

2. Ambiental

2.1. Materiales

EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	<ul style="list-style-type: none"> – El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos. 	6.5 6.5.4	Datos de materia prima procesada reportados en las Cuentas Anuales Consolidadas, apartado 5.2.1. Principales Actividades del Downstream.	✓ [2]
-----	--	---	--------------	--	-------

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	– El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos.	6.5 6.5.4	– No material	N.A.

2.2. Energía

EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	– El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos.	6.5 6.5.4	– <u>Nuestros resultados en energía y carbono</u>	✓ [3]
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	– El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos.	6.5 6.5.4	– <u>Nuestros resultados en energía y carbono</u>	✓ [4]
OG2	Inversión total en energía renovable			– <u>Iniciativas en energías no fósiles</u>	✓
OG3	Cantidad total de energía renovable generada, por tipo			– <u>Iniciativas en energías no fósiles</u>	✓

2.3. Agua

EN8	Captación total de agua por fuentes	– El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos.	6.5 6.5.4	– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Optimización en la gestión del agua</u>	☑
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua			– <u>Optimización en la gestión del agua</u>	✓ [5]

2.4. Biodiversidad

EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	– El medio ambiente. – Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales.	6.5 6.5.6	– <u>Protección y conservación de la biodiversidad</u>	✓
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	– El medio ambiente. – Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales.	6.5 6.5.6	– <u>Protección y conservación de la biodiversidad</u>	✓

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
OG4	Número y porcentaje de centros operativos significativos en los cuales se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad.			– <u>Protección y conservación de la biodiversidad</u>	✓
2.5. Emisiones, vertidos y residuos					
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	– El medio ambiente. – Mitigación y adaptación al cambio climático.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros resultados en energía y carbono</u>	✓
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	– El medio ambiente. – Mitigación y adaptación al cambio climático.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros resultados en energía y carbono</u>	✓ [6]
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– <u>Huella de carbono</u> – <u>Gestión de la energía y el carbono</u>	✓
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– No material	N.A.
EN20	NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Emisiones a la atmósfera</u>	✓
EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Optimización en la gestión del agua</u>	✓
EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Impulso en la gestión de residuos</u>	✓
OG5	Volumen de agua de producción			– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Optimización en la gestión del agua</u>	✓
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	– El medio ambiente. – Prevención de la contaminación.	6.5 6.5.5	– <u>Nuestros datos ambientales</u> – <u>Excelencia en la prevención y respuesta ante derrames</u>	✓
OG6	Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados			– <u>Nuestros resultados en energía y carbono</u>	✓ [7]

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
OG7	Cantidad de residuos de perforación (lodos y rípios de perforación) y estrategias para su tratamiento y eliminación			– <u>Impulso en la gestión de residuos</u>	✓

2.6. Productos y servicios

EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	<ul style="list-style-type: none"> – El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos. – Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. – Consumo sostenible. 	6.5 6.5.4 6.6.6 6.7.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Adaptación a nuevos requisitos regulatorios</u> – <u>Desarrollo de nuevas tecnologías para mitigar los impactos ambientales de nuestros productos y servicios</u> 	✓(5)
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	<ul style="list-style-type: none"> – El medio ambiente. – Uso sostenible de los recursos. – Consumo sostenible. 	6.5 6.5.4 6.7.5	No material	N.A.
OG8	Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles.			– <u>Adaptación a nuevos requisitos regulatorios</u>	✓(5)

2.7. Cumplimiento normativo

EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	– El medio ambiente.	6.5	– <u>Nuestros datos ambientales</u>	✓
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	– El medio ambiente.	6.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Seguridad en el transporte</u> – <u>Nuestros datos ambientales</u> 	✓

3. Social: Prácticas laborales y ética del trabajo

3.1. Empleo

LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región, especificando por género.	<ul style="list-style-type: none"> – Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales 	6.4 6.4.3	– <u>El empleo en Repsol</u>	☑
-----	---	--	--------------	------------------------------	---

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
LA2	Número total de nuevos ingresos de empleados, índice de nuevos empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión.	– Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales	6.4 6.4.3	– <u>El empleo en Repsol</u> – <u>Retención del talento</u>	✓
LA3*	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por lugares significativos de operación.	– Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales. – Condiciones de trabajo y protección social.	6.4 6.4.3 6.4.4	– <u>Compensación y sistemas retributivos</u>	✓
LA15	Retorno al trabajo y tasas de retención después del permiso de paternidad o maternidad, por género.			– <u>Conciliación</u>	✓

3.2. Relaciones laborales / trabajadores

LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	– Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales. – Condiciones de trabajo y protección social. – Diálogo social. – Principios y derechos laborales en el trabajo.	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5 6.3.10	<u>Relaciones laborales</u>	✓
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	– Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales. – Condiciones de trabajo y protección social. – Diálogo social	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	<u>Relaciones laborales</u>	✓(8)

3.3. Seguridad y salud en el trabajo

LA6*	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.			No material	N.A.
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	– Prácticas laborales. – Salud y seguridad ocupacional.	6.4 6.4.6	– <u>Mejora de la accidentabilidad</u> – <u>Cultura de seguridad</u> – <u>Salud laboral</u>	✓(9)

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	<ul style="list-style-type: none"> – Prácticas laborales. – Salud y seguridad ocupacional. – Participación activa y desarrollo de la comunidad. – Participación activa de la comunidad. – Educación y cultura. – Salud. 	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Seguridad de los procesos</u> – <u>Seguridad en el transporte</u> – <u>Cultura de seguridad</u> – <u>Salud laboral</u> 	✓
LA9*	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.			– No material	N.A.

3.4. Formación y educación

LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.	<ul style="list-style-type: none"> – Prácticas laborales. – Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo. 	6.4 6.4.7	– <u>Formación</u>	✓
LA11*	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> – Prácticas laborales. – Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 	6.4 6.4.7 6.8.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Atracción del talento</u> – <u>Retención del talento</u> – <u>Formación</u> 	✓
LA12*	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.	<ul style="list-style-type: none"> – Prácticas laborales. – Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo. – Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 	6.4 6.4.7 6.8.5	– <u>Retención del talento</u>	✓

3.5. Diversidad e igualdad de oportunidades

LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, categoría de empleado, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> – Discriminación y grupos vulnerables. – Principios y derechos laborales en el trabajo. – Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales. 	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Buen gobierno</u> – <u>El empleo en Repsol</u> – <u>Diversidad</u> 	☑
------	--	---	---------------------------------	---	---

3.6. Equidad en la remuneración para mujeres y hombres

LA14	Relación entre salario base y remuneración de las mujeres con respecto al de los hombres, desglosado por categoría profesional, por lugares significativos de operación.	<ul style="list-style-type: none"> – Discriminación y grupos vulnerables. – Principios y derechos laborales en el trabajo. – Prácticas laborales. – Trabajo y relaciones laborales. – Condiciones de trabajo y protección social. 	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	– <u>Igualdad de oportunidades</u>	✓ [10]
------	--	--	--	------------------------------------	--------

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
4. Social: Derechos humanos					
4.1. Prácticas de inversión y abastecimiento					
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyan cláusulas que incluyan aspectos relativos a los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Debida diligencia. – Evitar la complicidad. – Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Seguridad Corporativa</u> – <u>Adquisición de activos</u> – <u>La relación con nuestros socios operadores</u> – <u>Compras y contrataciones locales</u> – <u>Mecanismos de control y seguimiento</u> – <u>Actividades comerciales</u> 	✓(5)
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores, contratistas y demás socios de negocios que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Debida diligencia. – Evitar la complicidad. – Trabajo y relaciones laborales. – Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	<ul style="list-style-type: none"> – <u>La relación con nuestros socios operadores</u> – <u>Controles en asociaciones no operadas</u> – <u>Compras y contrataciones locales</u> – <u>Mecanismos de control y seguimiento</u> – <u>La relación con los proveedores de seguridad</u> – <u>Actividades comerciales</u> 	✓(5)
HR3*	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Evitar la complicidad. 	6.3 6.3.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Formación y sensibilización</u> – <u>Seguridad Corporativa</u> 	✓
4.2. No discriminación					
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Resolución de reclamaciones. – Principios y derechos fundamentales en el trabajo. – Trabajo y relaciones laborales. 	6.3 6.3.6 6.3.10 6.4.3	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Respetar los derechos de nuestras partes interesadas</u> 	✓(11)

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
4.3. Libertad de asociación y convenios colectivos					
HR5	Operaciones y proveedores significativos en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Debida diligencia. – Situaciones de riesgo para los derechos humanos. – Evitar la complicidad. – Derechos civiles y políticos. – Principios y derechos fundamentales en el trabajo. – Trabajo y relaciones laborales. – Diálogo social. 	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Respetar los derechos de nuestras partes interesadas</u> – <u>Relaciones laborales</u> – <u>Mecanismos de control y seguimiento</u> 	✓
4.4. Explotación infantil					
HR6	Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Debida diligencia. – Situaciones de riesgo para los derechos humanos. – Evitar la complicidad. – Discriminación y grupos vulnerables. – Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 	6.3 6.3.3 6.4.3 6.3.5 6.3.7 6.3.10	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Respetar los derechos de nuestras partes interesadas</u> – <u>Mecanismos de control y seguimiento</u> 	✓
4.5. Trabajo forzoso u obligatorio					
HR7	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Debida diligencia. – Situaciones de riesgo para los derechos humanos. – Evitar la complicidad. – Discriminación y grupos vulnerables. – Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	<ul style="list-style-type: none"> – <u>Respetar los derechos de nuestras partes interesadas</u> – <u>Mecanismos de control y seguimiento</u> 	✓
4.6. Prácticas de seguridad					
HR8*	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos humanos. – Resolución de reclamaciones. – Discriminación y grupos vulnerables. – Derechos civiles y políticos. – Respeto a los derechos de la propiedad. 	6.3 6.3.5 6.3.8 6.6.7	<u>Seguridad corporativa</u>	✓ [12]

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		

4.7. Derechos de los indígenas

HR9*	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos humanos. - Resolución de reclamaciones. - Discriminación y grupos vulnerables. - Derechos civiles y políticos. - Respeto a los derechos de la propiedad. 	<p>6.3</p> <p>6.3.6</p> <p>6.3.7</p> <p>6.3.8</p> <p>6.6.7</p>	- <u>Comunidades indígenas</u>	✓
------	---	---	--	--------------------------------	---

4.8. Evaluación

HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impacto y/o revisiones en materia de derechos humanos.			<ul style="list-style-type: none"> - <u>Debida diligencia</u> - <u>Seguridad corporativa</u> - <u>Nuestra actividad y su impacto en las comunidades</u> 	✓ [5]
OG9	Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas adyacentes o afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos que están cubiertos por estrategias específicas de participación			- <u>Comunidades indígenas</u>	✓

4.9. Remediación

HR11	Número de reclamaciones relativas a derechos humanos, presentadas, tramitadas y resueltas a través de mecanismos formales de reclamación.			- <u>Canales de comunicación con el entorno local</u>	✓
------	---	--	--	---	---

5. Social: Sociedad

5.1. Comunidades locales

SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos económicos, sociales y culturales. - Participación activa y desarrollo de la comunidad. - Creación de empleo y desarrollo de habilidades. - Generación de riqueza e ingresos. - Respeto a los derechos de la propiedad. 	<p>6.3.9</p> <p>6.8</p> <p>6.8.5</p> <p>6.8.7</p> <p>6.6.7</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Nuestra actividad y su impacto en las comunidades</u> - <u>Relaciones con comunidades</u> 	✓ [5]
-----	--	--	--	---	-------

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
S09	Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.			– <u>Nuestra actividad y su impacto en las comunidades</u>	✓
S010	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.			– <u>Nuestra actividad y su impacto en las comunidades</u>	✓
OG10	Número y descripción de litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas			– <u>Comunidades indígenas</u>	✓
OG11	Emplazamientos que han sido desmantelados y que están en vías desmantelamiento.			– <u>Nuestra actividad y su impacto en las comunidades</u>	✓

5.2. Corrupción

S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	– Prácticas justas de operación. – Anticorrupción.	6.6 6.6.3	– <u>Otros sistemas de vigilancia y control</u> – <u>Anticorrupción</u>	✓
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	– Prácticas justas de operación. – Anticorrupción.	6.6 6.6.3	– <u>Formación y sensibilización en ética y conducta</u>	✓ [13]
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	– Prácticas justas de operación. – Anticorrupción.	6.6 6.6.3	– <u>Gestión de incumplimientos</u> – <u>Respetar los derechos de nuestras partes interesadas</u>	✓

5.3. Política pública

S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	– Prácticas justas de operación. – Participación política responsable. – Participación activa de la comunidad.	6.6 6.6.4 6.8.3	– <u>Otros asuntos</u>	✓
-----	---	--	-----------------------	------------------------	---

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
SO6*	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.			- <u>Otros asuntos</u>	✓ [5]

5.4. Comportamiento de competencia desleal

SO7*	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Prácticas justas de operación. - Competencia justa. - Respeto a los derechos de la propiedad. 	6.6 6.6.5 6.6.7	- <u>Otros asuntos</u>	✓
------	--	---	-----------------------	------------------------	---

5.5. Cumplimiento normativo

SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Prácticas justas de operación. - Respeto a los derechos de la propiedad. - Generación de riqueza e ingresos. 	6.6 6.6.7 6.8.7	- <u>Indicadores</u> Note 34 de las Cuentas Anuales Consolidadas	✓
-----	--	--	-----------------------	---	---

5.6. Reubicaciones voluntarias

OG12	Enumere, cuantifique y describa los casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la empresa.			- <u>Comunidades indígenas</u>	✓
------	--	--	--	--------------------------------	---

5.7. Integridad de activos y seguridad de procesos

OG13	- Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad.			- No disponible	N.A.
------	--	--	--	-----------------	------

6. Social: Responsabilidad de producto

6.1. Salud y seguridad del cliente

PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos económicos, sociales y culturales. - Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. - Asuntos de consumidores. - Protección de la salud y seguridad de los consumidores. - Consumo sostenible. 	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	- <u>La seguridad de nuestros productos</u>	✓
-----	---	--	---	---	---

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	– Derechos económicos, sociales y culturales.	6.3.9	– <u>La seguridad de nuestros productos</u>	✓
		– Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	6.6.6		
		– Asuntos de consumidores.	6.7		
		– Protección de la salud y seguridad de los consumidores.	6.7.4		
		– Consumo sostenible.	6.7.5		

6.2. Etiquetado de productos y servicios

PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	– Asuntos de consumidores.	6.7	– <u>La seguridad de nuestros productos</u>	✓
		– Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.	6.7.3		
		– Protección de la salud y la seguridad de los consumidores.	6.7.4		
		– Consumo sostenible.	6.7.5		
		– Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	6.7.6		
PR4*	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	– Asuntos de consumidores.	6.7	– <u>La seguridad de nuestros productos</u>	✓
		– Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.	6.7.3		
		– Protección de la salud y seguridad de los consumidores.	6.7.4		
		– Consumo sostenible.	6.7.5		
		– Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	6.7.6		
PR5*	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	– Asuntos de consumidores.	6.7	– <u>La satisfacción de nuestros clientes</u>	✓
		– Protección de la salud y la seguridad de los consumidores.	6.7.4		
		– Consumo sostenible.	6.7.5		
		– Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	6.7.6		
		– Acceso a servicios esenciales.	6.7.8		
– Educación y toma de conciencia.	6.7.9				

GRI		ISO 26000		Referencia en el Informe	Verificación [**]
Indicador de desempeño	Descripción	Materias fundamentales y asuntos	Apartado		
6.1. Comunicaciones de marketing					
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	– Asuntos de consumidores. – Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. – Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. – Educación y toma de conciencia.	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	– <u>Publicidad responsable</u>	✓
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	– Asuntos de consumidores. – Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. – Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. – Educación y toma de conciencia.	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	– <u>Publicidad responsable</u>	✓
6.4. Cumplimiento normativo					
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	Asuntos de consumidores. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	6.7 6.7.6	– <u>La seguridad de nuestros productos</u>	✓
6.5. Biocombustibles					
OG14	Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos			– <u>Iniciativas en energías no fósiles</u>	✓

* Indicador adicional GRI G3.1

** La verificación externa se refiere únicamente a la información sobre los indicadores GRI G3.1 incluida en el IRC 2013

✓ Indicador revisado

☑ Procedimientos ampliados para seguridad razonable de la información reportada

N.A. No Aplica

- [1] El cuestionario del CDP disponible es el referente a 2012, no estando disponible a la fecha de este informe la información del año 2013.
- [2] Se desglosa el principal material, que es el crudo procesado.
- [3] No se incluye información sobre indicadores intensivos en energía.
- [4] No se desglosa por fuentes primarias.
- [5] Se informa cualitativamente.
- [6] Información de Scope 3 limitada a las emisiones significativas, derivadas de la compra de hidrógeno y de la venta de productos. El resto de las emisiones de Scope 3 se informan en el cuestionario CDP.
- [7] Únicamente se informa del gas enviado a antorcha.
- [8] Se informa de España, Colombia, Ecuador, Portugal y Venezuela.
- [9] Se informa del absentismo por enfermedad común en España, y del índice de enfermedades profesionales, índice de accidentes y número de muertes para el Grupo.
- [10] Se informa del salario base.
- [11] Se informa de los incidentes de discriminación internos.
- [12] Se informa del personal de seguridad formado en Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia.
- [13] Se informa de las acciones de sensibilización con respecto a la Norma de Ética y Conducta.



Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **Repsol S.A.** ha presentado su memoria "Informe de Responsabilidad Corporativa 2013" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A+.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3.1 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3.1 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 12 de marzo 2014

Nelmara Arbex
Subdirectora Ejecutiva
Global Reporting Initiative



Se ha añadido el signo "+" al Nivel de Aplicación porque Repsol S.A. ha solicitado la verificación externa de (parte de) su memoria. GRI acepta el buen juicio de la organización que ha elaborado la memoria en la elección de la entidad verificadora y en la decisión acerca del alcance de la verificación.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. www.globalreporting.org

Descargo de responsabilidad: En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 05 de marzo 2014. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.



Deloitte Advisory, S.L.
 Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
 Torre Picasso
 28020 Madrid
 España
 Tel.: +34 915 14 50 00
 Fax: +34 915 14 51 80
 www.deloitte.es

Informe de Verificación Independiente del Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 del Grupo Repsol

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión del Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 del Grupo Repsol (IRC), cuyo alcance y cobertura se define en el capítulo "Sobre este informe" del IRC. Nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La adaptación de los contenidos del IRC a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI versión 3.1 (G3.1), así como los indicadores de desempeño y del suplemento sectorial del sector Oil&Gas propuestos en dicha guía.
- La información proporcionada en el IRC relativa a la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta establecidos en la norma AA1000 Accountability Principles Standard 2008 de AccountAbility (AA1000APS).

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con la Norma ISAE 3000 *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Asimismo, hemos aplicado la *AccountAbility 1000 Assurance Standard 2008 (AA1000AS)*, emitida por AccountAbility, para proporcionar una seguridad moderada sobre la aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 APS y los indicadores de desempeño de sostenibilidad (revisión moderada de tipo 2). Adicionalmente, el Grupo Repsol ha solicitado la ampliación de los procedimientos de revisión para algunos indicadores clave que se identifican en el "Índice GRI", con vistas a poder obtener una mayor seguridad de la información reportada en dichos indicadores; los procedimientos adicionales se detallan al final de este apartado.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas Áreas y Unidades de Negocio del Grupo Repsol y sociedades que han participado en la elaboración del IRC, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Repsol para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IRC 2013.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Análisis de la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el IRC en función del entendimiento del Grupo Repsol de los requerimientos de los grupos de interés sobre los aspectos materiales identificados por la organización y descritos en el capítulo "Sobre este informe" del IRC.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados y comprobación de la existencia y alcance de políticas, sistemas y procedimientos de Responsabilidad Corporativa.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IRC a los recomendados en la Guía G3.1 y comprobación de que los indicadores centrales, adicionales y sectoriales reportados se corresponden con los recomendados dicha Guía.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión, en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluida en el IRC y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo Repsol.
- Para ciertos indicadores clave identificados en el "Índice GRI" se han realizado procedimientos adicionales en las visitas a instalaciones representativas de la actividad del Grupo. Siguiendo con el plan de visitas para la realización de pruebas de verificación in situ, en 2013 se han visitado 6 instalaciones en España, en las que:
 - se han revisado los procesos de recopilación, carga y validación de los datos reportados,
 - se han contrastado los resultados de los informes de verificación de terceros relativos a las certificaciones ISO 14064, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Responsabilidades de la Dirección del Grupo Repsol y de Deloitte

- La preparación del IRC, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección del Grupo Repsol, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada también es menor por lo que el presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Dirección del Grupo Repsol de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones y auditorías de Informes de RSC, específicamente en el desempeño económico, social y medioambiental.

Conclusiones

En el capítulo "Índice GRI" del IRC se detallan los indicadores revisados, el alcance de la revisión y se identifican aquellos que no cubren todos los aspectos recomendados por GRI. Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún otro aspecto que nos haga creer que el IRC contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo a las directrices de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.1.

Asimismo, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Grupo Repsol no ha aplicado los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta tal y como se describe en el capítulo "Sobre este informe" del IRC de acuerdo con la norma AA1000 APS 2008:

- **Inclusividad:** se ha desarrollado un proceso de participación de los grupos de interés que permite su involucración en el desarrollo de un enfoque responsable.
- **Relevancia:** el proceso de determinación de la materialidad supone un entendimiento de los asuntos materiales o relevantes para el Grupo Repsol y sus grupos de interés.
- **Capacidad de respuesta:** el Grupo Repsol responde con acciones y compromisos concretos a los aspectos materiales identificados.

Observaciones y Recomendaciones

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

Inclusividad y Relevancia

El Grupo Repsol ha seguido extendiendo su Sistema de Coordinación de la RC durante 2013 constituyendo nuevos Comités de RC en Estados Unidos, Colombia y Venezuela, y a nivel centro operativo en A Coruña, Tarragona, Cartagena y Puertollano.

Asimismo, se han aprobado los Planes de Sostenibilidad 2013-2014, que incluyen un total de 541 acciones definidas a partir de los resultados de los Estudios de Identificación de Expectativas realizados en 2012 y de los impactos de las propias actividades del Grupo. El seguimiento del grado de avance de estas acciones y su repercusión en los grupos de interés debe ser un aspecto clave en la definición de los nuevos Estudios de Identificación de Expectativas durante 2014. El éxito en la realización de dichos estudios, a nivel país y centro, permitirá a Repsol identificar el impacto real de sus planes y proyectos en RC, y evaluar la idoneidad de los mismos.

Capacidad de respuesta

En el IRC 2013, Repsol ha seguido incrementando la información relativa a los indicadores de la versión 3.1 de GRI y del suplemento sectorial Oil&Gas que no habían sido reportados o habían sido reportados parcialmente en años anteriores. Para futuros ejercicios, sería conveniente evaluar la preparación del Grupo Repsol respecto a las nuevas exigencias del estándar GRI G.4, no solo en términos de información a reportar sino también en el alcance de la misma, de cara planificar y poner en marcha con la suficiente antelación las actuaciones que se consideren oportunas que permitan al Grupo Repsol informar con el máximo nivel de adecuación a este nuevo estándar.

Por otro lado, Repsol ha aprobado en 2013 la Política de Respeto a los Derechos Humanos y un Código de Ética y Conducta de proveedores. Si bien ya han empezado a desarrollarse acciones de formación y sensibilización para los empleados y proveedores, recomendamos que éstas se extiendan durante 2014 para llegar a todas las áreas de la compañía, especialmente a aquellas que por su actividad puedan tener más riesgo, como es el caso de los negocios de Upstream.

A lo largo de 2013, Repsol ha continuado trabajando en la medición y en la reducción de los impactos medioambientales más relevantes de sus actividades. Destaca el proyecto relativo a la gestión de residuos, para el que se ha definido una línea base y una propuesta de reducción progresiva, así como la continuación de las actividades de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, principalmente las de alcance 1 y 2. En los próximos años, Repsol deberá seguir trabajando en la cuantificación y minimización de sus impactos ambientales, mejorando su análisis de las emisiones indirectas del alcance 3 y aspectos relacionados con la captación y uso de agua.

En relación a la información sobre Inversión Social, en 2013 se han mejorado los criterios de reporte y se ha desarrollado una herramienta para automatizar la captación de información. Sería conveniente profundizar en la formación a los responsables de identificar y consolidar la inversión social, lo que permitirá al Grupo seguir mejorando la gestión de este aspecto.

DELOITTE ADVISORY, S.L.



Madrid, 25 de febrero de 2014

