



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Repsol YPF, S.A.

- Carta de Renovación del compromiso

Entrevista al Presidente Ejecutivo

Antonio Brufau responde a algunas cuestiones clave sobre los retos del modelo energético y el papel de nuestra compañía en el desarrollo sostenible.



Las profundas transformaciones que se están produciendo en el mundo, ¿qué consecuencias pueden tener para las compañías energéticas?

Estamos asistiendo a un desplazamiento del centro de gravedad de la gobernanza mundial, que transforma el planeta en un nuevo sistema multipolar, estructurado alrededor de los países del G-20. Al mismo tiempo, la pujanza de las grandes economías emergentes, con su apetito de recursos naturales, plantea un inmenso reto en el plano energético para atender simultáneamente las exigencias de seguridad de suministro, competitividad y contención de los impactos ambientales.

El crecimiento de la población mundial y sus niveles de desarrollo llevan aparejado un incremento del consumo energético mundial, cuyas consecuencias exigen un cambio de modelo energético. Lo que nos ha servido en el pasado ya no vale para el futuro.

Las compañías energéticas estamos llamadas a involucrarnos en la transformación del modelo, que va a venir condicionado por cuatro grandes cuestiones: en primer lugar, acompañar la oferta a la demanda de petróleo y gas obliga a buscar recursos cada vez de más difícil acceso y de mayor coste; segundo, no cabe duda de que los combustibles fósiles van a seguir siendo una parte esencial del mix energético, pero será conjuntamente con el desarrollo importante de nuevas energías; tercero, a medida que la seguridad de suministro de los hidrocarburos se vea sometida a mayores tensiones, cobrará mayor relevancia el peso de la energía en el panorama geoestratégico mundial; y, por último, el cambio climático, un factor que, por sí solo, bastaría para exigirnos acometer cambios profundos en el modelo energético tradicional.

¿Qué papel juega Repsol en relación a estos cambios, y cuáles son sus retos en relación al desarrollo sostenible?

Las expectativas sobre la contribución de una compañía como la nuestra al desarrollo sostenible se han ampliado considerablemente. Se espera de nosotros que nos involucremos más en una multitud de temas que preocupan a la sociedad, como los derechos humanos, la lucha contra la corrupción, la influencia sobre la cadena de suministro, los derechos de propiedad intelectual, la publicidad justa, la protección de información personal, el acceso a recursos esenciales, o el consumo responsable.



ENTREVISTA AL PRESIDENTE EJECUTIVO

Entre todos esos temas destaco nuestra respuesta al desafío ambiental. La magnitud de la reducción de emisiones de efecto invernadero que es necesario abordar requiere de medidas que afectarán a todos los sectores y todos los países. Repsol deberá jugar un rol muy relevante para hacer frente a este reto, como agentes de desarrollo y de bienestar que somos en todas las sociedades en las que operamos. Hemos actualizado nuestra Estrategia de Carbono con el fin de avanzar en la reducción de la intensidad de carbono de nuestras operaciones, mediante el fomento de las oportunidades de reducción de emisiones, la apuesta por la eficiencia energética y la explotación de recursos energéticos de menor contenido en carbono.

Otra cuestión de gran calado es nuestro compromiso público con la transparencia, como contribución a los esfuerzos multilaterales a favor de la correcta gobernanza y contra la corrupción. Repsol dispone de elementos de gobierno que imponen el comportamiento ético y que promueven activamente la transparencia en todas nuestras actividades, cuyo único límite debe ser la obligación de no dar información legalmente reservada, que atente contra la seguridad o que vulnere la privacidad de las personas, que sea comercialmente sensible o que interfiera con la libre competencia.

¿Qué cambios se están produciendo en Repsol y cuál es la hoja de ruta que sigue la compañía hacia la sostenibilidad?

La contribución de Repsol al desarrollo sostenible se compone de iniciativas a corto plazo y a medio y largo plazo. Entre las últimas están muchas de las que integran nuestra I+D y también se incluyen las adquisiciones de conocimientos y tecnologías emergentes. Las iniciativas a corto plazo, uno o dos años, son las que han sido seleccionadas como prioritarias por las unidades en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa de Repsol y conforman nuestro Plan de Sostenibilidad, que en su versión actual tiene un horizonte 2012.

Este Plan, que los ciudadanos pueden descargar en nuestro portal, recoge compromisos concretos, con indicadores medibles, de avance en el campo del comportamiento ético, en el respeto a los derechos humanos, en materia de diversidad, integración y conciliación laboral, en seguridad y para la contención de los impactos ambientales. Además, incluye una serie de actuaciones en el ámbito de nuestra cadena de valor, a través de las cuales vamos a seguir influyendo en nuestros proveedores, contratistas, subcontratistas, distribuidores, socios y clientes cuando sus estándares éticos, sociales y ambientales tengan recorrido de mejora.

Nuestro Plan de Sostenibilidad se va a actualizar cada año. Rendiremos cuentas de las iniciativas comprometidas para cada ejercicio y de las nuevas iniciativas que las unidades vayan incorporando basándose en las expectativas de las partes interesadas y en los estándares internacionales de aplicación.

En 2010 la ONU ha dado pasos decisivos para clarificar el rol de las empresas en pro de los derechos humanos. ¿Qué supone este nuevo marco para Repsol?

Aunque en el lenguaje de las empresas aún no sea frecuente la expresión “derechos humanos”, y el tema parezca estar emergiendo ahora como



ENTREVISTA AL PRESIDENTE EJECUTIVO

una nueva prioridad, en realidad llevamos años preocupándonos por los derechos laborales, la erradicación del trabajo infantil, la no discriminación, la salud, la seguridad y muchos otros temas relativos a los derechos humanos.

Lo que nos proponen las nuevas disposiciones de la ONU sobre empresas y derechos humanos es una gestión íntegra y sistemática de los 30 derechos protegidos por la Declaración Universal y los instrumentos de la legalidad internacional que la desarrollan, y que esa gestión vaya dirigida a que las actividades y decisiones de la compañía no interfieran en el grado de disfrute de estos derechos y a que nos ocupemos de manera adecuada de los impactos negativos si llegaran a ocurrir.

La hoja de ruta para que el nuevo estándar corporativo de derechos humanos esté integrado en todas las facetas de los negocios va a requerir no pocos esfuerzos. La mayoría de las controversias que venimos gestionando no pertenecen al ámbito de nuestras actividades directas, sino a situaciones en las que tenemos que enfrentarnos con riesgos relativos a los derechos humanos por parte de terceros, sean proveedores, contratistas, distribuidores, socios o, incluso, agencias gubernamentales.

El consenso forjado alrededor de la ONU, que por primera vez en la larga historia del debate sobre empresas y derechos humanos ha sido muy amplio, nos ha dotado de un proceso de diligencia debida, cuyo centro es la evaluación de riesgos y la prevención. Tenemos que aprender, adaptar e incorporar a nuestras operaciones este proceso a un ritmo razonablemente rápido, en relación con la magnitud del reto que supone.

¿Qué hitos destacaría en relación al desempeño de Repsol en 2010?

Destaco especialmente los resultados en materia de seguridad. A pesar de que no hemos tenido un año libre de fatalidades, por lo que no podemos sentirnos satisfechos, hemos continuado reduciendo el índice de frecuencia de accidentes de nuestro personal propio y contratista, y estamos destinando, más recursos al incremento de la seguridad de nuestros procesos así como a la mejora de la calidad de nuestras investigaciones de incidentes.

En el plano de nuestra contribución a paliar el problema del cambio climático, en 2010 hemos continuado reduciendo nuestro consumo total de energía y nuestras emisiones de CO₂.

También podemos decir que cada año somos una empresa más diversa. Tenemos más mujeres ascendiendo en igualdad de condiciones en la escala profesional, más personas en plantilla de diferentes edades y nacionalidades y más empleados con discapacidad integrados en nuestra casa, factores todos ellos de los que todos los que formamos Repsol nos sentimos especialmente orgullosos.



Información general

Perfil de la entidad: Repsol YPF, S.A.

- **Dirección:** Paseo de la Castellana, 278-280
- **Dirección web:** www.repsol.com
- **Alto cargo:** Antonio Brufau Niubó, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 01/11/2002
- **Número de empleados:** 36.323
- **Sector:** Utilidades (agua, gas y electricidad)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Exploración y Producción; Refino y Marketing; Química; Gas y Electricidad; GNL (Gas Natural Licuado)
- **Ventas / Ingresos:** 6043000000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Las subvenciones registradas en el balance, que ascienden a 110 millones de euros y 124 millones de euros en 2010 y 2009, respectivamente, corresponden fundamentalmente a subvenciones concedidas para la construcción de infraestructura gasista (80 millones de euros en 2010 y 108 millones de euros en 2009). La cuenta de resultados incluye los ingresos correspondientes en el epígrafe relativo a la aplicación a resultados de las subvenciones de capital. Por otro lado, el importe de las subvenciones de explotación registradas como ingresos del ejercicio en el epígrafe "Otros ingresos" ha ascendido a 227 y 192 millones de euros en 2010 y 2009, respectivamente.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Uno de los elementos que estamos intentando impulsar en la gestión de la responsabilidad corporativa es el involucramiento con nuestras partes interesadas. Debemos dotarnos de los recursos necesarios para dialogar con nuestro entorno social, externo e interno, y conocer las expectativas de las partes interesadas en cada momento, pese a dificultades que puedan surgir, tales como la inexistencia de interlocutores plenamente válidos o legitimados, o de expectativas erráticas o contradictorias de algunas partes interesadas en otros casos. Estamos inmersos en un proceso de identificación de nuestras principales partes interesadas internas y externas a nivel corporativo, país y operación, y de establecimiento de vías de información y de diálogo sistemático adecuadas.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** A 31 de diciembre de 2010, Repsol YPF está presente en: España, Argentina, Canadá, Estados Unidos, Mexico, Cuba, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Venezuela, Guyana, Surinam, Brasil, Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Portugal, Francia, Italia, Noruega, Moldavia, Rusia, Kazajistán, Arabia Saudí, Omán, Indonesia, Marruecos, Argelia, Libia, Egipto, Mauritania, Sierra Leona,



Liberia, Guinea Ecuatorial, Angola, Sudáfrica, Kenia, Australia.

- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* El reporte se realiza sobre el Grupo Repsol.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Para la elaboración del Informe de Responsabilidad Corporativa, y con el objeto de enfocarlo en aquellas materias que son más relevantes para las partes interesadas de Repsol, y en función de las características y peculiaridades de la compañía, se ha desarrollado un estudio de materialidad. El proceso de diálogo con las partes interesadas y la identificación de asuntos 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 éticos, sociales y ambientales de los inversores institucionales, los requisitos de Organismos Internacionales relevantes en materia de sostenibilidad, y la relevancia dada a los asuntos por los medios de comunicación. Los asuntos identificados fueron contrastados a través de entrevistas en profundidad con representantes de diferentes partes interesadas de la sociedad civil identificados por Repsol. En el estudio se identificaron 11 áreas temáticas relevantes y 111 asuntos. Repsol trata de rendir cuentas de los mismos a través del presente informe. Los asuntos identificados a través del estudio de materialidad se complementan con otros asuntos relevantes para la compañía que se identifican a través de un análisis interno.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* a través de la página de Red Española del Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Compañía Gold Class 2011. Otorgado por PricewaterhouseCoopers y Sustainable Asset Management (SAM) mediante el Anuario de Sostenibilidad 2011. Premio de integración social y laboral de personas con capacidades diferentes. Otorgado por Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos (CRMF) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) de España. Sello de igualdad. Otorgado por Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad del Gobierno de España. Emmision tracking Carbon verification leaders award 2010. Otorgado por EIO (Environmental Investment Organization).
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Para la elaboración del Informe de Responsabilidad Corporativa, y con el objeto de enfocarlo en aquellas materias que son más relevantes para las partes interesadas de Repsol, y en función de las características y peculiaridades de la compañía, se ha desarrollado un estudio de materialidad. El proceso de diálogo con las partes interesadas y la identificación de asuntos 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 éticos, sociales y ambientales de los inversores institucionales, los



requisitos de Organismos Internacionales relevantes en materia de sostenibilidad, y la relevancia dada a los asuntos por los medios de comunicación. Los asuntos identificados fueron contrastados a través de entrevistas en profundidad con representantes de diferentes partes interesadas de la sociedad civil identificados por Repsol. En el estudio se identificaron 11 áreas temáticas relevantes y 111 asuntos. Repsol trata de rendir cuentas de los mismos a través del presente informe. Los asuntos identificados a través del estudio de materialidad se complementan con otros asuntos relevantes para la compañía que se identifican a través de un análisis interno.

- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad Anónima ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) El Comité de Responsabilidad Corporativa, compuesto por 14 miembros de nivel directivo que representan gran parte de las unidades de negocio y corporativas de Repsol, se ha reunido en dos ocasiones durante 2010 y ha mantenido diversas comunicaciones a través del correo electrónico. Entre los temas analizados en el seno del Comité y sobre los que se han tomado decisiones durante el ejercicio, están: el plan de sostenibilidad, el desempeño en responsabilidad corporativa, el modelo de responsabilidad corporativa, el análisis externo de los asuntos relevantes o materiales para las partes interesadas de la compañía, la materialidad interna de temas relacionados con la responsabilidad corporativa, y el procedimiento de elaboración de la información anual de responsabilidad corporativa. Durante 2010 se ha trabajado en la planificación de los componentes y las funciones de los Comités de Responsabilidad Corporativa nacionales de España, Argentina, Bolivia, Ecuador y Perú, que se espera que celebren sus primeras reuniones durante 2011.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa está compuesta por seis Consejeros, de los cuáles cuatro son Consejeros externos dominicales y dos Consejeros externos independientes. El Presidente es un Consejero Externo o no Ejecutivo. Entre las funciones de la Comisión está conocer y orientar la política, objetivos y directrices de Repsol en materia de Responsabilidad Corporativa e informar al Consejo de Administración sobre la misma; así como revisar e informar, con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración, del Informe de Responsabilidad Corporativa del Grupo. Durante el ejercicio 2010, la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa se ha reunido en tres ocasiones. Entre los temas examinados, debatidos y sobre los que se han emitido propuestas o informes por el Consejo de Administración directamente, o a través de sus Comisiones, están el Plan Estratégico, el Informe de Responsabilidad Corporativa 2009 y aspectos relacionados con la seguridad y el medio ambiente.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/modelo-responsabilidad-corporativa/plan-sostenibilidad-2012/default.aspx

Más información



- **Notas:** Adjuntamos la dirección URL del Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol que se puede encontrar en la página web de la compañía. http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/modelo-responsabilidad-corporativa/plan-sostenibilidad-2012/default.aspx
- **Dirección web:** <http://repsol.com>
- **Implantación otros Grupos de Interés:**
- **Día de publicación del Informe:** martes, 25 de octubre de 2011
- **Responsable:** Arantza Hernanz/ Ivan Vicioso
- **Tipo de informe:** A+B+C+D

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene un **alto impacto ambiental**. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con los derechos humanos: Aprobación de la norma corporativa de la evaluación del impacto ambiental, social y de salud (ESHIA, en sus siglas en inglés), de aplicación mundial para todas las unidades de la compañía. Aumentaremos nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro- derechos humanos a través de un curso de formación on-line sobre derechos humanos que irá destinado a toda la plantilla de Grupo Repsol. Aplicar las directrices de implementación de los "Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos".

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos el siguiente objetivo relacionado con los derechos humanos: Crearemos un grupo de trabajo multidisciplinar, con la posible participación de expertos externos, que



tenga como misión elaborar un borrador de Política de Respeto a los Derechos Humanos en Repsol, que integre y desarrolle los compromisos adquiridos en nuestra actual normativa.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 hemos seguido de cerca el trabajo del Representante Especial del Secretario General de la ONU para los Derechos Humanos y las Corporaciones Transnacionales sobre los "Principios Rectores" para la aplicación de este marco, a través del grupo de trabajo de responsabilidad social de la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA).

Durante 2010, cumpliendo con el objetivo fijado para este periodo, se ha avanzado en la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) mediante:

- *Selección de proveedores de seguridad: Definición de las exigencias mínimas de comportamiento ético y de derechos humanos dentro de los criterios de selección de proveedores de seguridad.*
- *Cláusulas específicas en los contratos: Inclusión de cláusulas en los contratos para la prestación de servicios de seguridad que hagan referencia expresa a los PVSDH, definiendo con mayor precisión las responsabilidades y compromisos en materia de derechos humanos.*
- *Formación en derechos humanos: Exigimos formación en derechos humanos al personal de seguridad corporativa, como requisito imprescindible para la contratación. Además, solicitamos evidencias documentales que nos permitan constatarlo. Complementamos dicha formación con charlas y cursos básicos que incluyen la revisión de nuestros procedimientos de seguridad y de relación con las fuerzas públicas. Estos cursos contemplan la revisión de la normativa corporativa que desarrolla nuestros compromisos con los derechos humanos.*
- *Controles a nuestros proveedores de seguridad: supervisamos los servicios de seguridad contratados para identificar potenciales abusos de los derechos humanos. A través de auditorías, verificamos el cumplimiento de las disposiciones, normas y procedimientos establecidos en nuestras operaciones, las actuaciones por parte de las empresas de seguridad en la resolución de conflictos y el respeto a la legislación vigente. Durante 2010, las auditorías realizadas han permitido identificar seis casos de incumplimiento. Tres de los casos han dado lugar a la rescisión de los contratos.*

Se realizaron, además, las V Jornadas de Seguridad Corporativa de Repsol, en las que se analizaron los avances de estos aspectos para implementar adecuadamente los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: En el caso de que la comisión de ética, la comisión de auditoría y control o el comité de



responsabilidad corporativa, una vez analizados los resultados, entendieran que fuera necesario realizar mejoras en los procedimientos y la normativa actual de la compañía, podrían sugerir la consideración de dichas mejoras en la planificación estratégica de la misma.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: La seguridad de nuestros productos

El área de Seguridad de Producto de Repsol evalúa, controla y comunica los riesgos sobre la salud y el medio ambiente de los productos que comercializamos.

Se hace a través del análisis de peligrosidad de las materias primas, de los productos finales, la elaboración de fichas de seguridad como medio de comunicación a lo largo de la cadena de suministro, y a través de la elaboración de los informes de registro del Reglamento de Registro Evaluación

Autorización y Restricción de Sustancias Químicas, REACH.

En 2010, no hemos tenido ningún incidente por incumplimientos respecto a la salud, seguridad o etiquetado de productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación.

La información sobre la seguridad de los productos se transmite a través de las fichas de seguridad disponibles tanto para los clientes como para los empleados.

Registro Evaluación Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH)

La Unión Europea aprobó el reglamento REACH para registrar, evaluar y regular el uso de estas sustancias. Las autoridades europeas analizan su peligrosidad y actúan en consecuencia, restringiendo el uso o prohibiendo aquellas sustancias que puedan presentar un riesgo elevado.

Desde las empresas colaboramos facilitando información sobre las sustancias químicas que fabricamos y utilizamos.

Repsol a 23 de noviembre 2010 había realizado 168 registros REACH, 100% de los productos requeridos por dicha normativa.

Clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas

Otro reglamento sobre el que hemos trabajado durante 2010 es el Reglamento CLP el cual establece la modificación del sistema de clasificación, etiquetado y envasado de productos químicos peligrosos. En relación al Reglamento CLP se ha mejorado la aplicación informática con la que se gestionan las fichas de seguridad y se ha realizado la recopilación de toda la información necesaria para realizar a tiempo la actualización de la clasificación de todas las sustancias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C213)

Respuesta: SI

Implantación: Existen varias instancias encargadas del seguimiento de las políticas de derechos humanos de la



entidad.

La Comisión de Ética es el órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia del cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta. La Comisión de Auditoría y Control examina los proyectos de códigos éticos y de conducta, entre otras actividades.

La Dirección de auditoría y control corporativa es la encargada de las auditorías para verificar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos y demás normativa, entre otras actividades.

El Comité de Responsabilidad Corporativa es responsable del seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos.

La Dirección de responsabilidad corporativa y servicios profesionales es la encargada de hacer el seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos, e informar a la comisión de inversiones, estrategia y RC del consejo de administración, al comité de dirección y al comité de responsabilidad corporativa.

Existen en Repsol diferentes canales de denuncia ante abusos de los derechos humanos:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética.
- Buzones de seguridad corporativa donde se recogen quejas anónimas.
- En 2010 se ha puesto en marcha una nueva aplicación para la comunicación, gestión y registro de incidentes, llamada CISEC (Comunicación de Incidentes de Seguridad Corporativa). Esta aplicación aporta un mecanismo adicional para la evaluación, seguimiento y resolución de incidentes. A lo largo de 2011 se completará su implantación en la compañía.

Durante 2010, la comisión de ética se ha reunido en tres ocasiones para tratar, entre otros asuntos, el seguimiento de las comunicaciones recibidas y de los expedientes tramitados en materia de ética y los compromisos adquiridos por Repsol en materia de ética y conducta dentro del Plan de sostenibilidad 2012.

Desde la creación de la comisión de ética hasta el 31 de diciembre de 2010, se han recibido, a través del canal de comunicación con esta comisión, 84 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta, y entre los principales asuntos se refieren a situaciones laborales (36%), reclamaciones comerciales (32%), relaciones contractuales con proveedores y contratistas (16%) y consultas y solicitudes de información (12%).

En 2010 la dirección de auditoría y control de Repsol realizó 59 auditorías.

Durante este periodo se produjeron 61 sanciones por incumplimiento de la Norma de Ética y Conducta, de las que 25 fueron calificadas como muy graves y constitutivas de despido.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C311)

Respuesta: 16 %

Implantación: Desde su aprobación en 2003, la norma de ética y conducta es una guía de comportamiento para las personas de la compañía. La formación y sensibilización en torno a nuestro código de conducta, es un requisito imprescindible para facilitar su mejor comprensión y su cumplimiento.

Particularmente en 2010, se ha realizado una importante acción de sensibilización dirigida a los más de 5.000 empleados de la Red de Gestión Directa de Estaciones de Servicio de Repsol. También este año se impartió una sesión sobre ética y derechos humanos en la jornada anual de la Dirección Corporativa de Medios, que aglutina las unidades de Seguridad y



Medio Ambiente; Compras y Contrataciones; Ingeniería y Tecnología de la compañía, que contó con 650 asistentes. En ambos casos se han tratado todos los aspectos de la Norma de Ética y Conducta.

Estas acciones han cubierto en 2010 al 16% de nuestros empleados.

Formación y sensibilización de nuestros empleados en derechos humanos

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos de las personas que formamos Repsol, y la consiguiente capacidad de respuesta "pro-personas" ante situaciones imprevisibles, juegan un papel fundamental en la integración de los derechos humanos en nuestro negocio. Por este motivo hemos continuado avanzando en la formación en derechos humanos a las diferentes unidades de la compañía, que iniciamos en años anteriores, y que en 2010 ha cubierto el 2% de nuestra plantilla.

- *Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones: 40 asistentes.*
- *Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas de bienvenida a nuevos profesionales: 35 asistentes.*
- *Sesión sobre derechos humanos en los talleres de Madrid y Buenos Aires con responsables de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de negocios y países: 84 asistentes.*
- *Sesión sobre ética y derechos humanos en la jornada anual de la Dirección Corporativa de Medios que aglutina las unidades de Seguridad y Medio Ambiente, Compras y contrataciones, Ingeniería y Tecnología de la compañía: 650 asistentes.*

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con los derechos humanos: Aumentaremos nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro- derechos humanos a través de un curso de formación on-line sobre derechos humanos que irá destinado a toda la plantilla de Grupo Repsol.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

** Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0*

** Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0*

** Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos : 0*

Implantación: En 2010, no hemos tenido ningún incidente por incumplimientos respecto a la salud, seguridad o etiquetado de productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación; no se tiene constancia, a la fecha de elaboración de este informe, de ninguna demanda y no hemos tenido ningún incidente por incumplimientos respecto a la información y etiquetado de productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 35410



Implantación: En 2010 Repsol destinó 29,99 millones de euros a proyectos de inversión social que sumados a los derivados de exigencias legales, reglamentarias o contractuales, han supuesto un total de 35,41 millones de euros en 2010.

Al igual que años anteriores hemos continuado utilizando la metodología del London Benchmarking Group (LBG) para el reporte de la inversión social que permite obtener una visión de conjunto y comparar los resultados con los de otras compañías que siguen esta metodología.

Los proyectos sociales en 2010 demandaron a la compañía un incremento de la inversión social respecto al año anterior en todos los países excepto en Libia, México y Venezuela.

Además de la variación debida a la incorporación en 2010 de las contribuciones en tiempo, especie y costes de gestión, no incluidas los años anteriores, las variaciones más significativas de la inversión social han sido debidas a:

- El significativo aumento de la inversión social en Argelia se debe al lanzamiento de una estrategia de inversión social y cultural iniciándose proyectos que fueron diseñados y negociados a finales de 2009.
- En Bolivia el incremento ha sido debido principalmente a la firma del Acuerdo de Amistad y Cooperación con la Asamblea del Pueblo Guaraní Itika Guasu mediante el cual Repsol se compromete a realizar una aportación económica con la finalidad de implementar adecuadamente el plan de desarrollo de las comunidades.
- En Brasil el aumento de la inversión se explica porque el programa Plataforma Educativa Repsol, dirigido a la comunidad de pescadores, se ha desarrollado durante diez meses cuando en 2009 únicamente cubrió seis.
- En Colombia el aumento de la inversión social se debe a la puesta en marcha de las actividades exploratorias en el bloque "El Queso" y los programas sociales que lleva asociado el proyecto. Asimismo, en 2010 la Fundación Repsol realizó una donación a los damnificados por el invierno en Colombia a través de la Campaña "Colombia Humanitaria" liderada por Presidencia de la República.
- El aumento en Ecuador se debe a la puesta en marcha de un proyecto especial dedicado a formación y al inicio de un nuevo proyecto social dirigido a los más pobres del municipio de Orellana.
- En Libia en 2009 tuvo lugar una mayor inversión social para la construcción del hospital de Ubari.
- En Perú la inversión social ha aumentado por una mayor actividad en los bloques operados.
- En Trinidad y Tobago el proyecto de construcción de tres nuevos invernaderos y la aportación de la Fundación Repsol a proyectos de salud en cooperación con Cruz Roja justifican el aumento de la inversión social.
- En Venezuela ha disminuido la inversión social voluntaria debido a que durante todo el 2008 y parte del 2009 se desarrollaron proyectos en el entorno de nuestras operaciones, en la explotación de gas en el Área Barrancas y en la planta de generación eléctrica Termobarrancas en el estado Barinas. A partir de mediados del año 2009 Repsol no continuó con las operaciones en estos estados.



Contribuciones obligatorias

Son contribuciones de Repsol a la comunidad como consecuencia de exigencias legales, reglamentarias o contractuales. Durante 2010, este tipo de contribución se ha realizado en ocho países: Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Libia, México, Perú y Venezuela.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C512)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Las evaluaciones de impacto ambiental y social (EIAS) en el área de upstream (actualmente estas evaluaciones reciben el nombre de Evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud), las consultas con los principales grupos de interés, así como los sistemas de identificación y análisis de riesgos son las herramientas utilizadas por la compañía para conocer la realidad de su zona de operación.

En cuanto a la distribución de los proyectos por tipología, el 35% de la inversión voluntaria fue destinado a programas de educación y formación, el 21% a programas que favorecen el desarrollo comunitario, el 7% a programas relacionados con la protección y el cuidado ambiental, el 13% a programas de integración social, el 7% a programas relacionados con la salud, el 12% a programas de mecenazgo cultural, el 2% a programas de ayuda humanitaria y el 3% a cuotas y asociaciones.

Repsol, compañía adherida al Pacto Mundial de la ONU, impulsa y promueve la difusión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En 2010, aproximadamente 296 proyectos de inversión social desarrollados por Repsol tuvieron relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio

La inversión destinada a programas relacionados con los ODM fue de un total de 10.787 miles de euros. De los cuales el 15% fueron destinados a "Erradicar la pobreza extrema y el hambre", el 12% destinados a "Lograr la enseñanza primaria universal", el 13% a programas relacionados con "Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer", el 2% a programas que intenten "Reducir la mortalidad infantil", el 1% a programas destinados a "Mejorar la salud materna", el 5% a programas relacionados con "Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades", el 14% programas destinados a "Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente" y el 38% a programas para "Fomentar una asociación mundial para el desarrollo".

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con los derechos humanos: Desarrollaremos y aprobaremos una norma corporativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud de aplicación mundial en toda la compañía y desarrollaremos una guía de la inversión social y un procedimiento normativo de reporte que facilite el análisis de los resultados.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Describalas (P1C611)




Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0


Implantación: Datos Adjuntos.


[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)	
	Insatisfacción del cliente y mala reputación	
	Inseguridad	
	Poca accesibilidad de los productos y servicios	
Empleados	Accidentes laborales	
	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
Proveedores	Falta de colaboración	
	Mala reputación	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Código Ético	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de calidad	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política o Sistema de atención al cliente	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	Políticas internas de gestión	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Código de conducta	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Código Ético	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Plan RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RRHH	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de seguridad y salud laboral	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Políticas internas de gestión	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Reglamento interno	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de calidad	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de compras	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Política de RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Reglamentos Internos	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comité de seguimiento y RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Encuestas	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Servicios de atención al cliente	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	Teléfono de denuncias/quejas	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Buzón de sugerencias	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canales de comunicación	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comisión interna de control o Comité ético	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Dirección de RRHH	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Encuesta	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Auditorías	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Buzón de denuncias	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Cláusulas en contrato	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comité/comisión de control	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Encuestas y cuestionarios	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Evaluación Departamento de compras	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Sistema Clasificación proveedores	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: En Repsol velamos por que todos nuestros proveedores y contratistas tengan igualdad de oportunidades en las contrataciones de bienes y servicios a través de procesos de calificación y de adjudicación que evitan la concentración de nuestras compras en unos pocos suministradores.

Establecemos como obligatorio que los proveedores y contratistas, antes de iniciar su relación comercial con nosotros, hayan superado un proceso de calificación de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Dicha criticidad fija la exigencia del proceso de calificación.

En dicho proceso se analiza información y documentación técnica, societaria, financiera y de gestión de calidad, seguridad y medio ambiente, así como las prácticas laborales y desempeño ético y social del proveedor en cuestión.

Disponemos de cuestionarios de calificación, uno para criticidad baja y otro para criticidades media o alta, comunes para todos los negocios con exigencias adaptadas a los usos de cada país. Los cuestionarios incluyen preguntas sobre ética, entre otras, la adhesión a iniciativas o estándares reconocidos, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y desarrollo de políticas de Derechos Humanos y prácticas laborales.

Tras la entrada en vigor de la revisión del cuerpo normativo de proveedores, desde 2010 se han implantado cambios muy significativos en el proceso de calificación:

- *El criterio utilizado para fijar la exigencia del proceso de calificación es la criticidad del bien o servicio a suministrar. Hemos pasado de tres niveles de criticidad (0, 1 y 2) a cuatro, denominados "muy baja", "baja", "media" y "alta".*
- *Los estados de calificación definen la situación en la que se encuentra un proveedor, indicando si se encuentra habilitado o no para participar en peticiones de oferta y posterior adjudicación. A partir de ahora, aquellos proveedores que no superan el proceso de calificación reciben la denominación de "no aceptado". Así mismo, surge el nuevo estado "descalificado provisional", que se asigna para aquellas situaciones en las que un proveedor previamente calificado tiene un mal*



desempeño, o recibe una sanción disciplinaria, tras no superar la evaluación de desempeño.

- El periodo de validez de la calificación pasa de 3 a 4 años.

La calificación de proveedores o contratistas que suministran un bien o servicio de nivel de criticidad alta requiere, además, la realización de una auditoría en sus propias instalaciones. Para proveedores o contratistas que nos suministren bienes o servicios de criticidad alta, es obligatoria adicionalmente la realización de evaluaciones periódicas de su desempeño sobre cuatro aspectos: gestión (se incluye lo relativo a responsabilidad social), calidad, seguridad y medio ambiente

Con carácter general, para los proveedores de Nivel de Criticidad "Muy baja" será suficiente con que el proveedor cumpla los requerimientos legales y fiscales del ámbito geográfico donde va a proveerse el bien o servicio.

A los proveedores de Nivel de Criticidad "Baja" se les requiere, además de las exigencias determinadas por el nivel anterior, cumplimentar un formulario o cuestionario con información adicional requerida, que será analizado y valorado por el Área de Gestión de Proveedores (y los referentes técnicos que estime oportuno). En caso de considerarse necesario podrán realizarse visitas a las instalaciones del Proveedor, con el fin de corroborar la información presentada en la documentación aportada.

Para los proveedores de Niveles de Criticidad "Media y Alta", además de las exigencias definidas para alcanzar el nivel anterior, se tendrá en cuenta si disponen de un Sistema de gestión de calidad según la norma ISO 9001:2000 u otra similar, Sistema de gestión de seguridad según la norma OHSAS 18001:1999 (en los casos que corresponda), Sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001:1996 (en los casos que corresponda) y si están certificados por una entidad externa a la compañía, entre otros requerimientos.

La compañía dispone de un sistema para la gestión unificada de la información de proveedores, denominado SISPRO. Este sistema es único, de ámbito mundial e incorpora la información generada en los procesos de calificación, evaluación del desempeño, desarrollo y planificación de proveedores. Igualmente, incluye la información solicitada a nuestros proveedores acerca de aspectos éticos y sociales relacionados con su responsabilidad corporativa.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: En Repsol disponemos de un cuerpo normativo y un sistema de gestión de nuestra cadena de suministro que vela por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus proveedores y contratistas, exigiéndoles que cumplan con estándares reconocidos internacionalmente, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La compañía dispone de una Norma de Gestión de Proveedores, común para todos los negocios de la compañía en todos los países, donde se establecen las bases y criterios mínimos a seguir en los procesos de gestión de proveedores, y en instrucciones técnicas desarrolladas en cada uno de los negocios.



En todos los países donde se realizan aprovisionamientos, Repsol dispone de Condiciones Generales de Compras y Contratación, que promueven la integridad en las relaciones con proveedores y contratistas y que les exige, entre otros, los compromisos de la compañía recogidos en la Norma de Ética y Conducta de los empleados de Repsol y en acuerdos internacionales (Global Compact, Declaración Universal de Derechos Humanos, etc.), así como las buenas prácticas de la industria en relación con el comportamiento ético con los proveedores, el cumplimiento de las convenciones básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como de la normativa vigente en seguridad y medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 hemos completado el análisis de los criterios y directrices que están recogidos en nuestro cuerpo normativo, incorporando cambios que reflejen adecuadamente nuestro compromiso con la ética y los derechos humanos.

Los principales cambios introducidos en la normativa han quedado reflejados en el proceso de calificación de los proveedores en los siguientes puntos:

- Hemos ampliado el cuestionario de calificación con un apartado, excluyente y específico, de "Ética y Derechos Humanos" donde se solicita a los proveedores que nos informen sobre su posición sobre el respeto de derechos reconocidos internacionalmente y la lucha contra toda forma de fraude, corrupción o soborno. En el caso de proveedores con nivel de criticidad "Media" o "Alta", estas cuestiones se han desarrollado con mayor nivel de detalle.
- En el proceso de calificación hemos incorporado la valoración del comportamiento ético y el respeto de los derechos humanos al igual que valoramos otros aspectos como el estado económico-financiero del proveedor, el nivel de implantación de sistemas de gestión o el cumplimiento de especificaciones técnicas.
- Mantenemos un listado de países y rubros (bienes o servicios) que son considerados de mayor riesgo de corrupción o vulneración de derechos humanos. Cuando en un proceso de compra o contratación la combinación de ambos factores resulte elevada o muy elevada, hemos establecido requisitos adicionales como completar un cuestionario de valoración del comportamiento en ética y derechos humanos o su inclusión en un plan de auditorías específicas que verificarán estos aspectos.

Todos estos cambios realizados a lo largo de 2010 entrarán en vigor durante 2011.

Asimismo durante el año 2010:

En Argelia hemos creado un grupo de trabajo interdisciplinar, con la participación de las áreas de compras y contrataciones, comunicación, relaciones externas y servicios jurídicos con el fin de crear nuevas cláusulas contractuales que recojan e



implementen los valores y compromisos adoptados en nuestro Código de Ética y Conducta en todos los nuevos contratos que gestione la unidad de negocio.

En Bolivia y Ecuador, hemos difundido nuestra normativa de relación con comunidades indígenas, a través de talleres con contratistas y proveedores y hemos incluido esta normativa en todos los pliegos de licitación. Esto permite que nuestros suministradores de bienes y servicios tengan un conocimiento previo y oportuno de los estándares sociales de la compañía antes de que inicie su participación en nuestras actividades. Todos los contratistas que realicen trabajo en campo en estos países deben recibir una sesión formativa sobre la normativa ética y social de Repsol.

En México, la unidad de compras y contrataciones ha puesto en marcha el plan Cóndor para la formación de contratistas locales, que contará también con un sistema de evaluación de los mismos. El sistema aplicará para todos los contratistas que quieran prestar sus servicios a la compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 100 %

Implantación: Este porcentaje corresponde a los proveedores calificados con Niveles de criticidad "Media y Alta" por la compañía. Para que los proveedores y contratistas puedan entrar en relación con Repsol previamente deben superar un proceso de calificación (homologación). En dicho proceso se analizan los proveedores/contratistas para el desarrollo de su actividad al servicio de Repsol. Se requiere obtener información y documentación sobre aspectos técnicos, societarios, financieros y de gestión (calidad, seguridad y medio ambiente).

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 100 %

Implantación: Al 100% de los proveedores y contratistas de Repsol se les realiza un proceso de calificación. Durante 2010 se realizaron 5.608, de los cuales 5.048 fueron calificados, 179 calificados provisionalmente y 381 no superaron el proceso.

En 2010, el 6,8% de los proveedores y contratistas no superaron el proceso de calificación de Repsol. Los principales motivos fueron:

- En proveedores de bienes:
- Sistema de calidad que no asegura la adecuada trazabilidad del bien.
- Sistema de fabricación que no asegura el cumplimiento de las especificaciones técnicas de Repsol.
- En contratistas de servicios:



- Sistema de prevención de riesgos laborales que no cumple con los requisitos de Repsol.
- Altas estadísticas de siniestralidad laboral.

La normativa de compras y contrataciones de Repsol exige la realización de auditorías a los proveedores cuya actividad pertenezca a rubros de criticidad media y alta. En 2010 se completaron 798 auditorías en 13 países.

Repsol lleva a cabo las auditorías principalmente a través de empresas externas contratadas. En algunas de las visitas está presente, acompañando a la empresa auditora, personal de Repsol; incluso, algunas de las auditorías son realizadas exclusivamente por personal propio.

En 2010 se completaron 798 auditorías de calificación a proveedores y contratistas, cuya distribución por países, en función de su localización geográfica de las empresas, fue la siguiente: España (111), Argentina (610), Alemania (1), China (3), Ecuador (6), Italia (3), Japón (3), México (1), Perú (41), Portugal (14), Rusia (3), USA (1) y Venezuela (1). La reducción en el número de auditorías con respecto a 2009 se debe a que las compras realizadas en 2010 se han realizado, sobre todo, a proveedores de criticidad alta, recientemente calificados, por lo que no ha sido necesario iniciar un nuevo proceso o renovar su calificación.

Las empresas subcontratistas también deben superar el proceso de calificación que Repsol realiza, en función del nivel de criticidad del servicio que van a suministrar. Contemplamos la posibilidad de definir protocolos de actuación, que especifican los requisitos -propios del proyecto o área de actividad- que se van a exigir a estas empresas. Estos requisitos deberán estar en línea con los necesarios para el desarrollo de su actividad, teniendo en cuenta el tipo de instalación de Repsol donde la vayan a realizar y adaptando los requerimientos a dichas circunstancias.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)

Respuesta: 0

Implantación: Para comunicarnos con nuestros proveedores durante el proceso de calificación y posteriormente poder colaborar activamente a lo largo de nuestra relación, en Repsol hemos establecido diferentes canales de comunicación, tanto a través de las páginas web de la compañía www.repsol.com y www.ypf.com como a través de los sistemas externos de registro de proveedores RePro (en España y Portugal) y SICLAR (en Argentina), gestionados a través del grupo Achilles.

Achilles suministra un servicio de gestión conjunta de información y documentación de proveedores y contratistas dirigido a empresas de los sectores del agua, gas, electricidad, petróleo, navales y afines. La información, completa y actualizada, se basa en los datos que cada proveedor aporta anualmente a través de un cuestionario informatizado. Estas bases de datos permiten a las empresas compradoras disponer de una herramienta que les permita clasificar a sus proveedores y contratistas de forma eficaz, permanentemente actualizada y objetiva.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de calidad	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol
	Política de compras	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol
	Política de RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Descritos en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol, en ocasiones, opera en países, donde la protección de los derechos humanos, es aún precaria. Esto significa al mismo tiempo, que los derechos laborales, entre los que se encuentra el respeto por la libertad de asociación sindical, quedan en entredicho. Por este motivo, la compañía dispone de una Política de Relaciones Laborales donde se resalta que todas las acciones sobre estas cuestiones se desarrollarán en el marco de estricto cumplimiento de la legalidad vigente y respeto por los Derechos Humanos en todos los países donde Repsol tenga implantación. Asimismo, la compañía negocia los convenios colectivos de aplicación directamente con la representación sindical de los trabajadores o se adhiere a las condiciones pactadas en los diferentes convenios colectivos sectoriales. Cabe destacar que estos convenios colectivos regulan en profundidad la gestión de los empleados y las carreras profesionales, contemplando asuntos como el reparto de la masa salarial, la realización de programas de capacitación y desarrollo de carreras, y los períodos máximos de permanencia en los niveles de entrada. En todo caso, estos convenios se adaptan a las particularidades de cada una de las actividades de la compañía.

Por lo tanto en Repsol respetamos y apoyamos el derecho de asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores en todos los países en los que operamos, incluidos aquellos en los que estos derechos pudieran estar amenazados.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol reconoce el derecho a la libre asociación en su Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad. Las directrices específicas se recogen en la Política de Relaciones Laborales de la compañía. En esta política Repsol dispone de una declaración formal donde especifica que las relaciones laborales basan su actividad en elementos



como la interlocución con las organizaciones sindicales, como representantes de los trabajadores, para el establecimiento del marco de relación Empleado-Empresa. En el mismo apartado, se considera que estas relaciones son clave para la consecución del objetivo de paz social y estabilidad laboral, razón por la cual se potenciarán los acuerdos de carácter global que vengán a regular las relaciones laborales en el marco de las diferentes realidades normativas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2010, en Repsol hemos mantenido abiertas las vías de comunicación y de diálogo con los representantes de los empleados en los diferentes países en los que estamos presentes.

En Argelia se mantuvieron 10 reuniones con el representante legal de los trabajadores y se aprobó un "Règlement Intérieur" que regula diferentes aspectos de la relación laboral, entre ellos, el régimen disciplinario.

En Brasil mantuvimos una reunión mensual con la comisión interna de prevención de accidentes que actúa como representante de los empleados para cuestiones relacionadas con los servicios generales. En la actualidad en Brasil tenemos en vigor dos convenios colectivos.

En Portugal hemos alcanzado cinco acuerdos sobre reposicionamiento salarial, cuadrante de trabajo en tres turnos, seguro de salud, estatuto del trabajador estudiante e instalaciones de cámaras de video-vigilancia. Para llegar a estos acuerdos, hemos celebrado 18 reuniones, 14 con la comisión de trabajadores y cuatro con dirigentes sindicales.

En Trinidad y Tobago hemos mantenido 12 reuniones con los representantes sindicales de nuestros trabajadores. Se ha llegado a varios acuerdos parciales sobre incrementos salariales, bajas laborales, vacaciones y permisos para trabajadores en el mar -off-shore-.

En Venezuela tenemos un convenio firmado por la organización sindical Sinutrapetrol denominado "Acta convenio marco para las operaciones de gas no asociado" que revisamos cada dos años. Durante 2010 hemos mantenido diversas reuniones con este sindicato.

Reunión anual de la Coordinadora de la Red Sindical Latinoamérica y España

En el mes de septiembre tuvo lugar en Sevilla (España) la segunda reunión plenaria de la Coordinadora de la Red Sindical Latinoamérica y España de Repsol.

A esta reunión asistieron representantes sindicales de España, Argentina, Bolivia, Brasil y Colombia. En una de las sesiones participó una representación de la Dirección de Repsol.

Los representantes sindicales hicieron un balance de la situación general desde el punto de vista sindical, de cada uno de los países representados. Entre otros temas, se debatió sobre cuestiones de política industrial, seguridad, salud, medio ambiente y subcontratación de actividades.



Los representantes de Repsol presentaron la nueva norma en relación con el consumo de alcohol y drogas, los impactos medioambientales y sociales, la subcontratación de actividades, y el Plan Estratégico de la compañía, Horizonte 2014.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de Relaciones Laborales de Repsol se instrumenta como medio para la consecución de la paz y la armonía en las relaciones del empleado con la empresa, que contribuya a la consecución de los objetivos estratégicos y operativos de la Organización, así como a la identificación del empleado con los valores de la Compañía.

Existen varias instancias encargadas del seguimiento de la representación formal de los trabajadores de la compañía.

– La Dirección de Auditoría Corporativa es la encargada de las auditorías para verificar el cumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y demás normativa, entre otras actividades.

- El Comité de responsabilidad corporativa es responsable de la formulación y seguimiento de la política de Derechos Humanos.

- La Dirección de Relaciones Laborales es la responsable del contacto directo con las organizaciones sindicales.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Repsol existen canales de comunicación periódica con los empleados.

Teniendo en cuenta que uno de los rasgos que definen a nuestra compañía es la diversidad de nuestro equipo humano, la gestión de la comunicación interna la realizamos sobre la base de la identificación de clusters de públicos internos, agrupados en función de diferentes características dependiendo de las circunstancias, por ejemplo el país, el área de negocio o actividad, el nivel profesional o los años de antigüedad en la compañía, entre otros.

Se pueden distinguir dos tipos de iniciativas de comunicación, las planificadas, incluidas en los diferentes planes de comunicación interna anuales, y las ad-hoc, gestionadas necesariamente de acuerdo con la evolución de la actualidad.

¿Cómo medimos la satisfacción de nuestros empleados?

Todos los años llevamos a cabo diversas iniciativas para evaluar la satisfacción de las personas que trabajan en la compañía. El elemento fundamental es el estudio de clima, que se realiza de manera general cada dos o tres años a los empleados de la compañía, en función del avance en la implantación de los planes de acción y mejora, derivados de estudios anteriores.



Durante 2010, se han llevado a cabo parte de los trabajos preparatorios de la encuesta de clima que se realizará en 2011. Entre ellos destaca la denominada fase cualitativa, en la cual se han realizado 10 entrevistas en profundidad a miembros de la alta dirección de la compañía y tres dinámicas de grupo con empleados de distintas categorías profesionales. El objetivo de estas acciones era identificar necesidades, expectativas e inquietudes de los empleados y analizar cuáles son las claves que condicionan su satisfacción y compromiso. Los resultados de esta fase son un *input* clave para configurar el cuestionario de la encuesta 2011.

Durante el año se han llevado a cabo otros estudios dirigidos a nuestros empleados con el fin de analizar su percepción y satisfacción en relación a aspectos concretos. Así, se han realizado estudios como el de evaluación del teletrabajo o la intranet corporativa, y estudios de satisfacción del cliente interno, que analizan el grado de satisfacción de los empleados con el servicio prestado por determinadas unidades de la compañía.

El Servicio de Atención al Empleado (SAE) es uno de los principales canales de comunicación a disposición de las personas que trabajamos en Repsol en España, Argentina, Perú, Brasil, Ecuador, Venezuela y Bolivia para tratar cuestiones ligadas a la gestión de personas. A través de este servicio, se facilita información, se resuelven dudas y se realizan gestiones a solicitud del empleado, como tramitación de beneficios sociales, permisos y licencias, emisión de certificados, etc. Durante 2010, el SAE ha tramitado 116.112 expedientes.

En diciembre de 2010, se habilitó en la intranet corporativa un nuevo canal denominado "Ayúdanos a mejorar. Danos tu opinión" cuyo propósito es que los empleados puedan expresar y comunicar a la compañía sus sugerencias, críticas, problemas y quejas.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos el siguiente objetivo: Revalidar el conocimiento de la opinión y expectativas que los empleados tienen de la compañía.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Convenio colectivo	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de comunicación interna	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RRHH	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RSE	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Evaluaciones anuales	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Reuniones de equipo	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El sector donde opera Repsol requiere de un alto nivel de tecnificación para poder realizar las tareas necesarias para llevar a cabo las actividades de la compañía. Este hecho hace que la existencia de trabajo forzado sea de riesgo bajo. Aún así, la compañía ha decidido que tanto la Norma de Ética y Conducta como la Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad de Repsol prohíban el trabajo forzoso. Además, la voluntad de la compañía es hacerlo extensible a su cadena de suministro.

Durante 2010 no hemos identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol con riesgo potencial de explotación infantil y trabajo forzoso.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Estas directrices están reflejadas en la Política de Relaciones Laborales y en los diferentes convenios firmados entre las distintas sociedades del grupo y las organizaciones sindicales, los cuales están regidos por los convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT).

En la Política de Relaciones Laborales se indica que las relaciones laborales basan su actividad en aspectos como:

- Las condiciones de trabajo, en las que éste se llevará a cabo: duración de la jornada, horas extras, calendarios, licencias, permisos, vacaciones, seguridad y salud laboral etc., así como las condiciones concretas de ejecución del mismo.

- La retribución, en sus diversas fórmulas como contraprestación al trabajo y servicio realizados.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Formación y sensibilización de nuestros empleados

Somos conscientes de que no es suficiente con disponer de normativa corporativa para garantizar que no existen comportamientos anómalos dentro de nuestra compañía. Se pueden dar por desconocimiento, necesidades de corto plazo, o por las relaciones con terceros. La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos de las personas que formamos Repsol, y la consiguiente capacidad de respuesta "pro-personas" ante situaciones imprevisibles, juegan un papel fundamental en la integración de los derechos humanos en nuestro negocio. Por este motivo hemos continuado avanzando en la formación en derechos humanos a las diferentes unidades de la compañía, que iniciamos en años anteriores, y que en 2010 ha cubierto el 2% de nuestra plantilla.

- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones: 40 asistentes.
- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas de bienvenida a nuevos profesionales: 35 asistentes.
- Sesión sobre derechos humanos en los talleres de Madrid y Buenos Aires con responsables de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de negocios y países: 84 asistentes.
- Sesión sobre ética y derechos humanos en la jornada anual de la Dirección Corporativa de Medios que aglutina las unidades de Seguridad y Medio Ambiente, Compras y contrataciones, Ingeniería y Tecnología de la compañía: 650 asistentes.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso (P4C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En Repsol disponemos de un cuerpo normativo y un sistema de gestión de nuestra cadena de suministro que vela por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus proveedores y contratistas, exigiéndoles que cumplan con estándares reconocidos internacionalmente, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En 2010 hemos completado nuestro cuerpo normativo, incorporando nuevos criterios y directrices que refuerzan nuestro compromiso con el comportamiento ético y el respeto de los derechos humanos por parte de nuestros proveedores y contratistas. Las modificaciones, ya comentadas en el P2C111, comenzarán a aplicarse a partir de 2011.

En Argelia hemos creado un grupo de trabajo interdisciplinar, con la participación de las áreas de compras y contrataciones,



comunicación, relaciones externas y servicios jurídicos con el fin de crear nuevas cláusulas contractuales que recojan e implementen los valores y compromisos adoptados en nuestro Código de Ética y Conducta en todos los nuevos contratos que gestione la unidad de negocio.

En Bolivia y Ecuador, hemos difundido nuestra normativa de relación con comunidades indígenas, a través de talleres con contratistas y proveedores y hemos incluido esta normativa en todos los pliegos de licitación. Esto permite que nuestros suministradores de bienes y servicios tengan un conocimiento previo y oportuno de los estándares sociales de la compañía antes de que inicie su participación en nuestras actividades. Todos los contratistas que realicen trabajo en campo en estos países deben recibir una sesión formativa sobre la normativa ética y social de Repsol.

En México, la unidad de compras y contrataciones ha puesto en marcha el plan Cóndor para la formación de contratistas locales, que contará también con un sistema de evaluación de los mismos. El sistema aplicará para todos los contratistas que quieran prestar sus servicios a la compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: La normativa de compras y contrataciones de Repsol exige la realización de auditorías a los proveedores cuya actividad pertenezca a rubros de criticidad alta. En 2010 se completaron 798 auditorías en 13 países.

Repsol lleva a cabo las auditorías principalmente a través de empresas externas contratadas. En algunas de las visitas está presente, acompañando a la empresa auditora, personal de Repsol; incluso, algunas de las auditorías son realizadas exclusivamente por personal propio.

La reducción en el número de auditorías con respecto a 2009 se debe a que las compras realizadas en 2010 se han realizado, sobre todo, a proveedores de criticidad alta, recientemente calificados, por lo que no ha sido necesario iniciar un nuevo proceso o renovar su calificación.

Evaluaciones de desempeño

En Repsol hemos establecido un proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación con nuestros proveedores. Todos aquellos que suministran bienes o servicios de criticidad alta, y que los han proporcionado a la compañía en los últimos 12 meses, deben recibir al menos una evaluación de desempeño anual.

Los resultados de estas evaluaciones permiten la mejora continua del proveedor y una toma de decisiones más objetiva para Repsol. Todas las evaluaciones que se realizan son registradas en SISPRO.



Las cuestiones sobre las que inciden las evaluaciones incluyen aspectos operativos y comerciales del proveedor, cumplimiento de los requisitos éticos, de derechos humanos y medioambientales, sistemas de gestión y cumplimiento de la legislación vigente.

Según la gravedad y la frecuencia de los incumplimientos detectados, se establecen medidas para solventar la situación y se dan avisos formales; si la situación persiste, se rescinden los contratos o se toman decisiones de no renovación. Durante 2010 se rescindieron 10 contratos relacionados con el desempeño del proveedor.

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Repsol cuenta con varias instancias encargadas del seguimiento de los Derechos Laborales de los empleados de la compañía, como son:

La Comisión de Ética es el órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia del cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta. La Comisión de Auditoría y Control examina los proyectos de códigos éticos y de conducta, entre otras actividades.

La Dirección de auditoría y control corporativa es la encargada de las auditorías para verificar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos y demás normativa, entre otras actividades.

El Comité de Responsabilidad Corporativa es responsable del seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos.

La Dirección de responsabilidad corporativa y servicios profesionales es la encargada de hacer el seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos, e informar a la comisión de inversiones, estrategia y RC del consejo de administración, al comité de dirección y al comité de responsabilidad corporativa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Contratar a proveedores que incumplan con este principio	
	Falta de comunicación de los derechos de los trabajadores	
	Incumplimiento de los contratos en relación a la remuneración	
	Incumplimiento de los contratos en relación a las horas de trabajo	
	Otros	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Contrato de trabajo	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Convenio colectivo	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Normativa interna	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de conciliación	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RRHH	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	PRL	Descrito en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Como se decía anteriormente el sector donde opera Repsol requiere de un alto nivel de tecnificación para poder realizar las tareas necesarias y llevar a cabo las actividades de la compañía. Este hecho hace que la existencia de trabajo infantil sea de riesgo bajo. Aún así, la compañía ha decidido que tanto la Norma de Ética y Conducta como la Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad de Repsol se comprometan a la no explotación de menores. Además con la firme voluntad de la compañía de hacerlo extensible a su cadena de suministro.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol dispone de una serie de políticas en las que se prohíbe la explotación infantil. En la Norma de Ética y Conducta en el apartado que hace referencia a "Derechos humanos y libertades públicas" Repsol se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas. En la Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad, la compañía se compromete con la sociedad y las comunidades donde opera a cumplir con las leyes locales y a incentivar el desarrollo y la defensa de los derechos humanos. Con relación a este punto, Repsol prohíbe explícitamente la explotación de menores.

Además, Repsol asume los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la Declaración de la OCDE sobre el "Comportamiento de las Empresas Multinacionales en Territorio Extranjero".



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Coincide con la respuesta a la cuestión P4C111.

Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil (P5C3I2)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Coincide con la respuesta a la cuestión P4C3I2.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Repsol cuenta con un modelo de responsabilidad corporativa (normativa, sistemas de gestión, etc.) que cubre todos y cada uno de los puntos que señalan estándares como puede ser la SA8000. Trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación, discriminación, medidas disciplinarias, remuneración y sistemas de gestión.

En su normativa Repsol cuenta con la Norma de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y con la Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad, donde la compañía se compromete con la sociedad y las comunidades donde opera a cumplir con las leyes locales y a incentivar el desarrollo y la defensa de los derechos humanos. Con relación a este punto, Repsol prohíbe explícitamente la explotación de menores.

Repsol asume los principios establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la Declaración de la OCDE sobre el "Comportamiento de las Empresas Multinacionales en Territorio Extranjero". Asimismo, Repsol sigue los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y nuestra memoria de sostenibilidad esta verificada por un tercero independiente según los principios de la norma AA1000AS de Accountability que también recoge las cuestiones relacionadas las cuestiones defendidas en estándares como SA8000.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C311)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 798

Implantación: *La normativa de compras y contrataciones de Repsol exige la realización de auditorías a los proveedores cuya actividad pertenezca a rubros de criticidad alta. En 2010 se completaron 798 auditorías en 13 países.*

Repsol lleva a cabo las auditorías principalmente a través de empresas externas contratadas. En algunas de las visitas está presente, acompañando a la empresa auditora, personal de Repsol; incluso, algunas de las auditorías son realizadas exclusivamente por personal propio.

La reducción en el número de auditorías con respecto a 2009 se debe a que las compras realizadas en 2010 se han realizado, sobre todo, a proveedores de criticidad alta, recientemente calificados, por lo que no ha sido necesario iniciar un nuevo proceso o renovar su calificación.

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: *Ninguno de los 36.323 empleados de la plantilla a 31 de diciembre de 2010.*

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1000

Implantación: *La Dirección de Auditoría y Control de Repsol supervisa el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en todos los proyectos que lleva a cabo en la compañía. Dentro de estas actividades, contempla la revisión de los controles existentes en las diferentes unidades, incluyendo activos no operados, sobre aspectos relacionados con potenciales conflictos de intereses, el adecuado uso y protección de activos de la compañía, soborno y corrupción, transparencia y confidencialidad de la información, relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios, protección de*

datos personales, cumplimiento de la legalidad y registros financieros.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Contratar a menores en edad legal Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.
	Convenio colectivo	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.
	Normativa vigente	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.
	Política de compras	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.
	Política de RRHH	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.
	Política de RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad de Repsol.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol a través de los estudios de clima, que se realizan de manera general cada dos o tres años a los empleados de la compañía, de su posterior Monitoreo y de las sugerencias y comentarios recogidos en el Sistema de Atención al Empleado (SAE) establece los posibles riesgos en los temas mencionados, como son la discriminación en la contratación, formación y promoción. A partir de estos riesgos se llevaron a cabo planes de acción para su reducción. La Dirección de Auditoría y Control supervisa el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en todos los proyectos. Desde esta dirección se contempla la revisión de los controles existentes en las diferentes unidades de la compañía, sobre aspectos relacionados la vulneración de derechos humanos, con el adecuado uso y protección de activos de la compañía, potenciales conflictos de intereses transparencia y confidencialidad de la información, relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios, protección de datos personales, cumplimiento de la legalidad y registros financieros. También colabora en la investigación de las comunicaciones que se reciben en el canal de ética de la compañía.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con los derechos humanos: Proteger la igualdad entre los empleados del Grupo Repsol. Revalidar el conocimiento de la opinión y expectativas que los empleados tienen de la compañía. Proteger la conciliación de la vida profesional y personal. Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Según la Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad y en línea con el convencimiento de la dignidad de cada persona y de sus derechos, Repsol se compromete a realizar todas sus actuaciones sin ningún tipo de discriminación ya sea por motivos de raza, sexo, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, posición económica, origen social, o cualquier otra condición.



La compañía entiende además la diversidad humana como fuente de ventaja competitiva que la permite posicionarse frente a la competencia a través de la integración de personas distintas y el estímulo del aprendizaje mutuo. Extraer el potencial de la diversidad es una prioridad fundamental en el entorno de negocio actual. No sólo se apuesta por el respeto de la diversidad sino que la compañía se compromete a potenciarla y desarrollarla. Y para ello se defiende la igualdad de oportunidades de todos los empleados y el respeto a la persona.

En la Norma de Ética y Conducta, en el apartado que hace mención a "Igualdad de oportunidades y no discriminación", Repsol entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros y asegurando la no discriminación. La promoción se fundará en el mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales.

Además los empleados de Repsol deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 0,8 %

Directivos mujeres: 11 %

Directivos hombres: 89 %

Mujeres: 27,2 %

Hombres: 72,8 %

Mayores de 45 años: 42,3 %



Menores de 30 años: 22,2 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 62 %

Implantación: El indicador "Mayores de 45 años" hace referencia a las cifras de "Mayores de 40 años" ya que Repsol dispone de este indicador. El indicador "Empleados no nacionales" no es un indicador al que la compañía hace seguimiento, por esta razón no se dispone de él.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol hace públicos anualmente los datos referentes a la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo.

A 31 de diciembre de 2010, en Repsol trabajábamos 36.323 personas, todas pertenecientes a sociedades sobre las que la compañía tiene el control de operación y, por tanto, realiza una gestión directa.

Si se divide la plantilla de Repsol por género y categoría profesional vemos como hay 273 hombres Directivos frente a 33 mujeres. Respecto a Jefes Técnicos hay 1.899 hombres frente a 443 mujeres, los Técnicos están divididos por 12.527 hombres y 4.350 mujeres, los Administrativos por 503 hombres y 916 mujeres y los Operarios y subalternos por 11.250 hombres y 4.132 mujeres.

Según el tipo de contrato y ubicación geográfica se observa que 15.560 empleados tienen contrato fijo frente a 1.223 de carácter temporal en España, 11.913 tienen contrato fijo frente a 1.522 temporal en Argentina, 192 tienen contrato fijo y ninguno temporal en Bolivia, 146 tienen contrato fijo y ninguno temporal en Brasil, 823 tienen contrato fijo frente a 9 temporal en Ecuador, 2.355 tienen contrato fijo frente a 278 temporal en Perú, 1.105 tienen contrato fijo frente a 90 temporal en Portugal, 197 tienen contrato fijo y ninguno temporal en Trinidad y Tobago, 149 tienen contrato fijo frente a 1 temporal en Venezuela, 740 tienen contrato fijo frente a 21 temporal en el resto de los países donde opera la compañía.

Si se divide la plantilla de Repsol por edad y género vemos como hay 113 hombres frente a 118 mujeres menores de 20 años, 4.365 hombres frente a 3.477 mujeres entre 21 y 30 años, 8.084 hombres frente a 4.808 mujeres entre 31 y 40 años, 5.849 hombres frente a 2.186 mujeres entre 41 y 50 años, 5.403 hombres frente a 1.229 mujeres entre 51 y 60 años, y 552 hombres frente a 139 mujeres mayores de 60 años.

Según el país de origen de directivos y jefes técnicos, encontramos que en España hay 1.260 de los que el 88% son locales, en Argentina hay 897 de los que el 93 % son locales, en Ecuador hay 27 de los que el 93% son locales, en Perú hay 67 de los que el 69% son locales y en Portugal hay 52 de los que el 90% son locales. Estos datos son relativos a países en los que trabaja más de un 2% de la plantilla de la compañía, representando el conjunto más del 95% de la plantilla

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)



Respuesta: SI

Implantación: Existen varias instancias encargadas del seguimiento de las políticas de anti-discriminación e igualdad de oportunidades.

La Comisión de Ética es el órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia del cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta. La Comisión de Auditoría y Control examina los proyectos de códigos éticos y de conducta, entre otras actividades.

La Dirección de auditoría y control corporativa es la encargada de las auditorías para verificar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos y demás normativa, entre otras actividades.

El Comité de Responsabilidad Corporativa es responsable del seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos.


La Dirección de responsabilidad corporativa y servicios profesionales es la encargada de hacer el seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos, e informar a la comisión de inversiones, estrategia y RC del consejo de administración, al comité de dirección y al comité de responsabilidad corporativa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)


Respuesta: 4


Implantación: Durante 2010 se han investigado y tramitado cuatro incidentes de este tipo, uno por discriminación sexual y los otros tres por acoso moral. De estos casos, tres de ellos se han resuelto y uno está en curso. De los casos resueltos uno ha finalizado en despido del empleado.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Convenio colectivo	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Plan de igualdad	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RRHH	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RSE	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Diagnostico de igualdad	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Formación	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Implantación del Plan de igualdad	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Medidas de género	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Plan de carreras	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Proyecto de inserción laboral	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Informe gobierno corporativo	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Intranet	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Memoria sostenibilidad	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Registros oficiales	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Web	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La gestión ambiental en Repsol se basa en un enfoque preventivo, incorporando criterios de seguridad, salud y medio ambiente en su estrategia, en todas sus actividades y durante todo el ciclo de vida de dichas actividades con el propósito de prevenir daños en las personas y en los bienes y minimizar el impacto sobre el entorno y los efectos en el cambio climático, respetando la biodiversidad y a las comunidades locales.

Nuestras estrategias se centran en la identificación, análisis y seguimiento de los impactos ambientales, en el diseño de mejoras en instalaciones, procesos y sistemas de gestión, y en la inversión en nuevas tecnologías con el fin de minimizar el impacto ambiental en el entorno en el que opera la compañía.

En este sentido, durante 2010 se han llevado a cabo varias iniciativas:

Plan integral de actuación en el área marítima de Tarragona (España)

Ante la ocurrencia de dos derrames en el litoral de Tarragona (uno de ellos en la plataforma de Casablanca en diciembre de 2010 y otro en el área de operación de refino en enero de 2011), adicionalmente al derrame ocurrido en julio de 2009 en actividades de perforación, a principios de 2011 Repsol decidió presentar ante las autoridades una iniciativa para poner en marcha un Plan Integral de actuación en el área marítima de Tarragona. La finalidad del plan es contribuir a la mejora de la protección medioambiental, reforzando la calidad y la seguridad de las operaciones de la compañía en el litoral.

Este plan, que se pondrá en marcha de forma inmediata y en el que se invertirán más de 130 millones de euros en los próximos cuatro años, contempla medidas que afectan a todas las áreas de actividad de Repsol en el litoral de Tarragona.

Estas medidas se concentran fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- *El desarrollo de un plan de inversiones destinado principalmente a la mejora de la plataforma Casablanca y de las instalaciones del litoral marítimo, a la prevención y detección de vertidos y a la dotación de recursos para la intervención inmediata en ese tipo de contingencias. Entre las actuaciones previstas, se contempla la dotación de una nueva embarcación de vigilancia 24 horas, con sistema de recogida de hidrocarburos, la renovación y mejora de la plataforma*



Casablanca, sustitución de líneas del pantalán marítimo y del rack a lo largo del río Francolí y la implantación de una nueva tecnología avanzada para la detección temprana de derrames, que está siendo ensayada por los investigadores del Centro de Tecnología de Repsol.

- La revisión de la organización y de los procedimientos operativos con el objetivo de detectar áreas de mejora, creándose la figura del Responsable de Medio Ambiente Marino para todas las operaciones de Repsol en el ámbito litoral de Tarragona con atribuciones suficientes para actuar en caso de contingencia.
- El refuerzo de la plantilla con el fin de asegurar una adecuada implantación de este Plan Integral, destacando la intensificación de las acciones de formación técnica y el aumento de personal propio de mantenimiento en la plataforma de Casablanca.
- La creación de una comisión de seguimiento, en la que Repsol informará periódicamente a las Autoridades sobre los avances de este Plan Integral.

Implantación de nuevas tecnologías para prevención y remediación de contaminación

Durante 2010 se han llevado a cabo diversas actuaciones desde el Centro de Tecnología de Repsol para la prevención y remediación de la contaminación en nuestras operaciones. A continuación se muestra un detalle de las mismas y de los principales resultados obtenidos:

- Desde el punto de vista de detección de derrames, se ha puesto en producción el método analítico "Identificación de derrames marinos y terrestres de petróleo" que consiste en el uso de biomarcadores para determinar la procedencia de un derrame y en los que se ha obtenido resultados positivos.
- Para mejorar los trabajos de descontaminación de suelos afectados por productos ligeros se han realizado pruebas de la técnica patentada de Fenton Modificado (como técnica de oxidación química "in situ") a escala real en un emplazamiento de la red de estaciones de servicio.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con el medioambiente: Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Investigar, desarrollar, producir y comercializar biocombustibles más sostenibles. Investigar en tecnologías de Captura y Almacenamiento de CO₂ (CAC). Avanzar en la investigación y desarrollo de nuevos vectores energéticos para el transporte. Estudiar oportunidades en generación eléctrica renovable. Reducir nuestras emisiones al aire.

Optimizar nuestra gestión del agua. Mejorar la gestión de residuos. Reforzar el control sobre los derrames. Minimizar los impactos en la biodiversidad.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol. Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

Objetivos: Dentro del Plan de Sostenibilidad 2012 de la compañía encontramos los siguientes objetivos relacionados con el medioambiente: Evaluar los impactos ambientales, sociales y sobre la salud de nuestros proyectos. Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión del medio ambiente. Avanzar en la mejora del control operacional del medio ambiente.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Se elaboran estudios de línea de base ambiental y los correspondientes estudios de impacto ambiental según lo establecido para cada una de las etapas del ciclo de vida de los activos industriales, desde el inicio de los proyectos hasta su finalización: diseño, construcción, operación, mantenimiento, desinversión y abandono. En estos estudios se determinan la sensibilidad del área con respecto a posibles impactos relacionados y se realizan planes de prevención, mitigación y monitorización. Durante 2010, las unidades de Seguridad y Medio Ambiente, Salud y Responsabilidad Corporativa de Repsol, hemos trabajado en el desarrollo de la Norma Corporativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud. Su aprobación está prevista durante el primer semestre de 2011.

Los resultados de las ESHIAs (Estudios de Impacto Ambiental, Social y de Salud) realizados por las distintas unidades de la compañía se hacen públicos siguiendo el ESHIA y los requerimientos legislativos/regulatorios específicos de cada país. Más allá, el proceso de consulta pública es también llevado a cabo durante los periodos determinados por la legislación local.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros principios en materia ambiental están definidos en la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, de aplicación en toda la compañía. Uno de estos principios es el de incorporar criterios ambientales, además de los de seguridad y salud, en todo el ciclo de las actividades, con el propósito de minimizar el impacto sobre el entorno.

Esto lo conseguimos a través del sistema de gestión de seguridad y medio ambiente, basado en un conjunto de normas, procedimientos y guías; continuamente adaptadas y actualizadas de acuerdo a las mejores prácticas internacionales.

Adicionalmente Repsol dispone de las siguientes políticas y posiciones:

- Posición sobre el cambio climático.
- Posición de protección de la biodiversidad
- Política de Eficiencia energética.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: En los últimos años hemos trabajado en el desarrollo de métodos cuantitativos de evaluación de riesgos ambientales de las operaciones como herramienta para una mejor valoración y prevención de los mismos y desde 2009 se están aplicando en varios de nuestros complejos industriales.

- En 2010 se elaboraron estudios de línea de base ambiental y evaluaciones de riesgos ambientales en tres refinerías en España (A Coruña, Cartagena y Puertollano). En lo que respecta a las evaluaciones de riesgos ambientales, se ha realizado una selección y un ranking de los escenarios más relevantes, así como un inventario de las acciones preventivas o mitigadoras del riesgo ambiental, dando como resultado los procesos para la modelización del emplazamiento, la identificación de escenarios para análisis, especificando sus causas y los factores condicionantes de la probabilidad; el ranking de dichos escenarios y la relación de las acciones preventivas o mitigadoras del riesgo. Adicionalmente, en Tarragona se finalizó la evaluación de riesgos ambientales, que incluye la puesta en marcha de una aplicación informática. Asimismo, en Petronor continúan los avances en las evaluaciones de riesgo ambientales.
- La unidad de negocio de Ventas Directas España ha implantado en todas las instalaciones de distribución de gasóleo propias (Repsol Directo) un sistema de control de riesgos ambientales basado en la monitorización de los suelos de las instalaciones para conocer el estado de cada instalación y gestionar los activos adecuadamente.
- También en Ventas Directas España, junto con la unidad de negocio de Estaciones de Servicio España, se ha llevado a

cabo un proyecto para elaborar un sistema de evaluación del riesgo según la Ley de Responsabilidad Ambiental en bases de distribución de gasóleo (DDCC) y en instalaciones de suministro de puertos. Se ha contado con la colaboración de clientes, asociaciones representativas del sector (Confederación Nacional de Distribuidores Comerciales), operadores (Repsol, Cepsa, Galp...) y representantes del sector (DDCC Repsol). El objetivo es definir un modelo de análisis de riesgos que sea común para todo el sector, más sencillo y menos costoso, y presentarlo al Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, a través de la Asociación de Operadores del Petróleo (AOP), para su estudio y aprobación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Respondido en la cuestión P8C4I1.

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía (P8C2I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Los objetivos fijados por Repsol para 2011 en materia de responsabilidad corporativa están contemplados en el Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol, que ha puesto en marcha en 2010. En este Plan se especifican el detalle de las acciones planificadas para 2011 y el indicador de consecución asociado a cada una.

En el ámbito de la energía sostenible y el cambio climático continuaremos identificando oportunidades de ahorro de energía y de reducción de emisiones, invirtiendo en investigación y desarrollo de tecnologías para la captura y almacenamiento de dióxido de carbono.

Desarrollaremos planes de acción de biocombustibles en las diferentes unidades del Grupo Repsol; realizaremos estudios de prospección tecnológica y de oportunidades de nuevos vectores energéticos para el transporte, particularmente los asociados a la electrificación en el suministro de energía para los vehículos, y las oportunidades en generación eléctrica renovable.

A continuación os detallamos las acciones asociadas a este programa con los indicadores y plazos de ejecución de las mismas:

1. Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
2. Investigar, desarrollar, producir y comercializar biocombustibles más sostenibles.
3. Investigar en tecnologías de Captura y Almacenamiento de CO2 (CAC).
4. Avanzar en la investigación y desarrollo de nuevos vectores energéticos para el transporte.
5. Estudiar oportunidades en generación eléctrica renovable.

Respecto al Control y minimización del impacto ambiental continuaremos trabajando por reducir nuestras emisiones al aire realizando evaluaciones periódicas de registro, detección y eliminación de emisiones fugitivas en nuestras instalaciones.



Optimizaremos nuestra gestión del agua, principalmente en las zonas de escasez y en las actividades más intensivas en su consumo, además de desarrollar una norma de gestión de vertidos marinos y fluviales para reforzar el control sobre los derrames.

Llevaremos a cabo programas de acción sobre la biodiversidad en zonas sensibles, así como planes de minimización de residuos en nuestros centros industriales fomentando la reutilización y el reciclado.

A continuación os detallamos las acciones asociadas a este programa con los indicadores y plazos de ejecución de las mismas:

- 1. Reducir nuestras emisiones al aire.*
- 2. Optimizar nuestra gestión del agua.*
- 3. Mejorar la gestión de residuos.*
- 4. Reforzar el control sobre los derrames.*
- 5. Minimizar los impactos en la biodiversidad.*
- 6. Evaluar los impactos ambientales, sociales y sobre la salud de nuestros proyectos.*
- 7. Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión del medio ambiente.*
- 8. Avanzar en la mejora del control operacional del medio ambiente.*

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 14,1 %

Implantación: *Uno de los principios que desarrollan la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol es la vinculación de proveedores y contratistas a la misma, utilizando los criterios ambientales y de seguridad de la compañía en la selección y evaluación continua de los contratistas y proveedores y exigiéndoles un comportamiento acorde con el establecido internamente. Asimismo, en las Condiciones Generales de Compra y Contratación así como en el procedimiento marco de homologación y evaluación de proveedores de Repsol, se hace referencia a que el proveedor / contratista, deberá cumplir cuantas disposiciones relativas al medioambiente estén vigentes y resulten de aplicación al pedido/contrato y, en cualquier caso, las establecidas en la normativa y práctica interna de la compañía. La compañía dispone de un sistema de gestión de proveedores (SISPRO), en el que se cargan los datos correspondientes a los procesos de gestión de calificación y recalificación (homologación), evaluación, desarrollo y planificación de proveedores que se han llevado a cabo desde la implantación del sistema en el año 2008. Los proveedores, antes de iniciar la relación comercial, deben superar un proceso de calificación de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Se dispone de cuestionarios de calificación comunes para todos los negocios, con exigencias adaptadas a cada país y el periodo de validez de una calificación no debe superar los tres años.*

Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales (P8C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0



Implantación: Según la nota 34 de la Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas de la compañía ("Pasivos contingentes y compromisos"), el Grupo Repsol YPF considera que en la actualidad no existen pleitos, litigios o procedimientos penales, civiles administrativos o arbitrales en los que se hallen incurso las sociedades del Grupo Repsol YPF, que por su cuantía, hayan afectado o puedan afectar de forma significativa a la posición financiera o a la rentabilidad del Grupo Repsol YPF considerado en su conjunto.

No obstante, algunas sociedades pertenecientes al Grupo Repsol YPF son parte en determinados procedimientos judiciales y arbitrales. A continuación, se recoge un resumen de los más significativos, y su situación a la fecha de cierre de las presentes Cuentas Anuales.

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ) (P8C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 298650

Implantación: El consumo total de energía es de 298,65 (millones de GJ) durante 2010. En 2010 el consumo energético ha disminuido un 5% gracias principalmente a la venta de activos del área de exploración y producción de Termobarrancas en Venezuela y en menor medida a la puesta en marcha de acciones de mejora de eficiencia energética en la refinería de La Plata en Argentina. Del consumo total de energía de la compañía, un 92% es directo (a partir de fuentes propias) y un 8% indirecto (a través de la adquisición de electricidad y/o vapor a terceros).

Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año) (P8C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 115805

Implantación: La mayor captación de agua se produce en las actividades de refino y química. Durante 2010, hemos captado 115.805 kilotoneladas, una cantidad similar a la de 2009. Gracias a diversas acciones emprendidas, en 2010 hemos conseguido reutilizar 15.966 kilotoneladas de agua, el 14% del agua captada.

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C5I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique material y cantidad: 59.600 miles de toneladas de combustible

Especifique material y cantidad: NA

Especifique material y cantidad: NA

Implantación: El dato de combustible consumido en 2010 incluye 13.900 miles de toneladas de gas natural



consumido (13.700 miles de toneladas en 2009).

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C514)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique residuo y cantidad: Residuos Peligrosos: 195.774 toneladas

Especifique residuo y cantidad: Residuos No Peligrosos: 403.882 toneladas

Especifique residuo y cantidad: Residuos totales: 599.656 toneladas

Implantación: En Repsol nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión en todo el ciclo de vida de nuestras actividades.

Adoptamos medidas destinadas a la mejora de la gestión interna de residuos, el desarrollo de programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso, el fomento de la reutilización y el reciclado y la sustitución de materias primas o aditivos.

Las actividades de exploración y producción y de refino son las principales fuentes de generación de residuos. De estos, los más importantes son los lodos de perforación, las tierras contaminadas con hidrocarburos y los lodos de limpieza de fondo de tanques.

Durante 2010 se ha producido un aumento de la cantidad de residuos peligrosos gestionados (85%) respecto a 2009, debido principalmente a la disposición final de residuos procedentes de tratamiento de suelos contaminados en actividades de exploración y producción en Argentina principalmente en Neuquén.

Adicionalmente, los residuos no peligrosos gestionados han aumentado un 28% respecto al año anterior, debido en gran medida a las paradas realizadas en las refinerías de España, principalmente en Petronor, y a las actividades de perforación en las actividades de exploración y producción en Brasil.

Si clasificamos los residuos peligrosos y no peligrosos por actividad:

Residuos peligrosos:

- Refino (27%)
- E&P (61%)
- Química (4%)
- Marketing (4%)
- Otros (3%)
-

Residuos No peligrosos

- Refino (26%)
- E&P (62%)
- Química (5%)
- Marketing (4%)



- Otros (3%)

Desde hace varios años venimos apostando por maximizar la reutilización y el reciclado de los residuos generados en nuestras instalaciones. En este sentido, el 66% de los residuos peligrosos y el 19% de los residuos no peligrosos gestionados en 2010 se han destinado a reutilización, valorización y reciclado.

Residuos peligrosos:

- Reutilización (35%)
- Valoración/reciclado interno (31%)
- Eliminación (34%)

Residuos No peligrosos

- Reutilización (3%)
- Valoración/reciclado interno (16%)
- Eliminación (82%)

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C611)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: : El consumo total de energía es de 298,65 (millones de GJ) durante 2010. El consumo energético en la compañía se produce principalmente en las instalaciones de las refinerías y en las instalaciones de exploración y producción. Del consumo total de energía de la compañía, un 92% es directo (a partir de fuentes propias) y un 8% indirecto (a través de la adquisición de electricidad y/o vapor a terceros).

Además de las emisiones directas, reportamos anualmente las emisiones indirectas, que son consecuencia de la actividad propia de la compañía, pero provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por terceros. Dentro de esta categoría hay dos tipos fundamentales de emisiones indirectas:

- Las asociadas a la compra de energía del exterior en forma de electricidad o vapor, que en 2010 ascendieron a 2,06 millones de toneladas de CO2 equivalente.
- Las asociadas a la fabricación y transporte del hidrógeno importado por las refinerías de petróleo y las plantas químicas de la compañía, que en 2010 se cifraron en 0,79 millones de toneladas de CO2 equivalente.

Además, durante 2010 las emisiones derivadas de la utilización de los combustibles puestos en el mercado ascendieron a 147 millones de toneladas.

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C711)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.



Respuesta: No

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0 (P8C7I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Superficiales: 57

Subterráneas: 5

Red pública: 38

Implantación: Durante el 2010, del total de agua captada externamente (115.805.000 m3) la mayoría procedía de recursos superficiales (57%) y de la red pública (38%), y en menor medida de recursos subterráneos (5%).

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C8I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 205949

Implantación: Durante 2010, hemos destinado a reutilización, valorización y reciclado el 66% de los residuos peligrosos y el 19% de los residuos no peligrosos gestionados Alrededor de 129.211 toneladas de residuos peligrosos y 76.738 toneladas de residuos no peligrosos.

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) y de NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0. (P8C9I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

CO₂: 20,57

CH₄: 0,13

N₂O: 0



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

HFC: 0

PFC: 0

SF6: 0

NOX: 90124

SOX: 63042

Implantación: Emisiones directas a la atmósfera:

- SO2 (toneladas): 63.042
- NOx (toneladas): 90.124
- COVNM (toneladas): 37.130
- CO (toneladas): 21.638
- Partículas (toneladas): 6.190

Emisiones directas de GEI:

- CO2 (millones de toneladas): 20,57
- CH4 (millones de toneladas): 0,13
- CO2 eq (millones de toneladas): 23,38

Información adicional de emisiones de GEI (millones de toneladas)

- Emisiones directas de CO2 según criterio de participación accionarial (a): 27,50
- Emisiones indirectas de CO2 asociadas a la compra de electricidad y vapor (b): 2,06
- Emisiones indirectas de CO2 asociadas a la compra de hidrógeno (c): 0,79
- Emisiones de CO2 derivadas de la comercialización de productos (d): 147

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

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

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P9C9I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: La mayor parte de los productos y servicios de Repsol no utilizan ni emiten sustancias reductoras



del ozono, por lo que las emisiones a la atmósfera de sustancias reductoras del ozono no se consideran significativas.

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C1011)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 7569

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

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

Datos 2010:

- Hidrocarburos: 193 toneladas
- Sólidos en suspensión: 1.389 toneladas
- Demanda Química de Oxígeno (DQO): 6.272 toneladas

Durante 2010, el vertido de hidrocarburos ha disminuido un 16% debido principalmente a la realización de mejoras en las plantas de efluentes en la refinería de Tarragona en España y en la refinería de La Pampilla en Perú. Las mejoras en las plantas de tratamiento de aguas de dichas refinerías y una menor actividad en la planta de química de Tarragona, han provocado también una disminución de los sólidos en suspensión de un 11%. La DQO ha sido un 8% superior a 2009, motivado principalmente por problemas en la planta de tratamiento de efluentes en exploración y producción en Trinidad y Tobago.

Adicionalmente, durante 2010 se ha realizado una campaña para la adecuación de tres refinerías en España (A Coruña, Petronor y Tarragona) a la Directiva Marco de Agua (DMA) comprobando que en ninguna de las instalaciones se superan los límites establecidos en la legislación para las sustancias prioritarias a controlar en los vertidos. En 2011 se llevará a cabo un estudio más amplio que incluirá un número mayor de sustancias y abarcará las cinco refinerías de España.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C1012)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone del dato para los producidos (residuos internos), los transportados o importados no se dispone del dato. Para más información sobre la cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos gestionados por la



compañía en 2010. Ver pregunta P8/C5/I4.

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I3)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Entre las actuaciones llevadas a cabo durante 2010 para la mejora y optimización de la gestión de residuos se encuentran las siguientes:

- La Notas de programas de gestión integral de residuos en las unidades económicas de Exploración y Producción de YPF en Argentina, minimizando la producción en origen, maximizando el reciclado / reutilización y eliminando de manera segura aquellos no valorizables. La gestión integral de residuos ya se encuentra funcionando en El Portón y en Loma La Lata. Este tipo de gestión permite reducir el impacto ambiental y desarrollar además nuevos productos a partir del reciclaje, donando algunos de ellos a la comunidad, como por ejemplo la ecoleña y la enmienda orgánica para distintos tipos de especies vegetales.
- Desde la unidad de negocio de Lubricantes y Especialidades de España se muestra una preocupación continua por minimizar el impacto de nuestros aceites lubricantes en el entorno, reflejándose en la utilización preferente de materias primas renovables en la elaboración de nuestros productos. Adicionalmente, estamos trabajando para conseguir la etiqueta ecológica (Ecolabel) de la línea Bio Telex, un líquido biodegradable con excelentes cualidades lubricantes. Esta etiqueta reconoce los productos más respetuosos con el medio ambiente.

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? % (P8C11I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 50 %

Implantación: Los principales productos de Repsol son combustibles líquidos y gas, los cuales al ser utilizados en sistemas de combustión no tienen posibilidad de reciclado. En determinados negocios de la compañía, en los que se utilizan envases o Films plásticos, es práctica habitual su reciclado.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C11I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 15966

Implantación: Repsol está comprometida con una correcta gestión del agua basada en los principios de



reutilización y optimización del consumo, así como en la reducción de la carga contaminante y en la mejora del tratamiento de vertidos.

Gracias a diversas acciones emprendidas, en 2010 hemos conseguido reutilizar 15.966 kilotoneladas de agua, el 14% del agua captada.

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera) (P8C12I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No


Implantación: En Repsol consideramos las características específicas de los entornos de las instalaciones para conservar y, en su caso, recuperar el medio natural. En la posición de la compañía sobre la biodiversidad se reconoce su protección como un elemento estratégico y se fijan los principios que rigen las actividades de la compañía en esta materia, siendo uno de ellos la obligación de determinar la sensibilidad del área de influencia de las operaciones y de valorar en cada proyecto si operar o no en función de la sensibilidad del área, la magnitud de los posibles impactos o su nivel de mitigación. En el caso de áreas de máxima sensibilidad es el Comité de Dirección de la compañía el responsable de autorizar o descartar la operación.

Operamos en varios yacimientos situados en áreas sensibles consideradas de alto valor ecológico y áreas con categoría I-IV de acuerdo a UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza).

Nuestro compromiso es comenzar a diseñar y realizar progresivamente Planes de Acción de Biodiversidad (PAB) en estas áreas. El listado de operaciones en áreas sensibles está disponible en el apartado de biodiversidad en repsol.com.


Durante 2010 hemos continuado con el desarrollo de los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores en el bloque 57 (Kinteroni) en Perú, en el Bloque 16 y Tivacuno en Ecuador, y en actividades mar adentro en Trinidad y Tobago. Además, hemos iniciado nuevos PABs en las áreas del Volcán Auca Mahuida y Llançanelo en Argentina y en el bloque Caipipendi adyacente al Parque Nacional de Aguarague en Bolivia.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Otros	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de medioambiente	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comité Técnico	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Otros	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Responsable Medioambiente	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 22

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)


Respuesta: 72


Implantación: Datos adjuntos.


[Descargar el documento adjunto](#) 




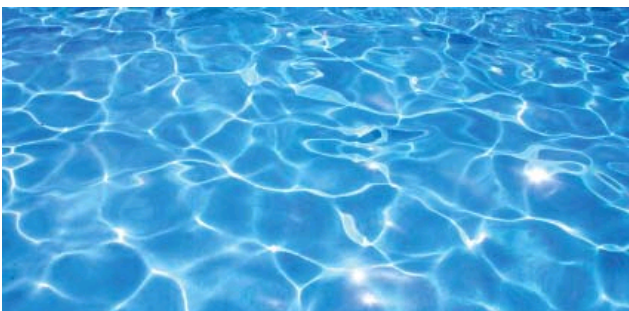
• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol en la Norma de Ética y Conducta recoge en el artículo "Medidas contra el soborno y la corrupción", en la que se indica que los empleados de Repsol no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio:

- A personas con un cargo, público o privado, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- A personas con la intención de que ésta abuse de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja,
- A personas cuando se tenga conocimiento de que parte del dinero va destinado a entidades públicas o privadas para los fines anteriores.

Además, se indica que no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites. Esta misma norma identifica el concepto, "Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos" con el objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, se obliga a los empleados de la compañía a que



presten especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.

Otras normativas de la compañía relacionadas con este principio son:

- La "Norma de Desarrollo e Notas de Segregación de Funciones en el Ámbito del Reporte Financiero", mediante el que se desarrolla e implanta un conjunto de actividades destinado a prevenir y reducir el riesgo de existencia de fraude en el proceso de reporte financiero.
- El "Procedimiento de Seguimiento y Evaluación Periódica del Sistema de Control Interno de Reporte Financiero del Grupo Repsol" cuyo objeto es establecer los criterios, frecuencias y responsables involucrados en el proceso de seguimiento y evaluación. De esta forma, el sistema de control permite asegurar de forma razonable la fiabilidad del reporte financiero.
- El "Procedimiento de Definición y Actualización del Inventario de Riesgos de Reporte Financiero del Grupo Repsol" cuyo objetivo es establecer la metodología de trabajo, la frecuencia y las distintas unidades involucradas en el proceso de revisión y actualización del inventario de riesgos de reporte financiero de Repsol.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Según queda recogido en el apartado de la Norma de Ética y Conducta, "Regalos, obsequios y atenciones", los empleados de Repsol, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

De la misma forma, los empleados de Repsol no podrán ofrecer este tipo de favores a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

Los empleados de Repsol podrán informar al responsable de su área de cualquier incumplimiento o vulneración de esta conducta. Asimismo, podrán dirigirse a la Comisión de Ética, órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de esta norma.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Datos Adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como indica la Norma de Ética y Conducta, Repsol, en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones y proyectos de contenido social y cultural. Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por alguna de las Sociedades que integran el Grupo Repsol deberá:

- a) Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- b) Ser otorgada a entidades de reconocido prestigio y solvencia moral, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.
- d) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno. No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, cualquier Sociedad del Grupo que realice una donación, deberá realizar un seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)


Respuesta: SI

Implantación: Según indica la Norma de Ética y Conducta los empleados de Repsol deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existen indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.

Todas las transacciones de Repsol deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de la compañía.

Repsol dispone de un sistema de control interno de reporte financiero que permite asegurar de forma razonable la fiabilidad del reporte financiero. En lo que respecta a la función de Auditoría Interna, la Dirección de Auditoría y Control revisa el riesgo de fraude en cada uno de los proyectos de las unidades que son auditadas.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Blanqueo Competencia desleal Desinformación Extorsión Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Blanqueo Competencia desleal Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	
Proveedores	Blanqueo Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	Código de conducta	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Código Ético	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Normas éticas y valores corporativos	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de blanqueo de capitales	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de regalos	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Política de RSE	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	No tenemos política	Descritos en Plan Sostenibilidad 2012 de Repsol.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	Comunicación interna y externa	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Difusión de la política	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Difusión de la política	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



# Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Código Ético	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comités de gestión	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Empleados	Buzón de sugerencias	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canal ético	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comités de gestión	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
Proveedores	Auditorías	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Buzón de sugerencias	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Canal ético	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Comités de gestión	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Control financiero	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Exigencia de informe de auditorías por contrato	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.
	Visitas de verificación	Descritos en Plan de Sostenibilidad 2012 de Repsol.



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P4C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso	
P4C3I1 - B	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores	
P4C4I1 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P5C3I2 - B	Indique si la entidad realiza acciones que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C3I1 - C	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores	
P5C4I1 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C4I3 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C4I1 - D	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C2I3 - D	Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
P8C4I2 - D	Número de episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales	EN28
P8C5I1 - D	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ)	EN3
P8C5I2 - D	Indique el consumo total de agua de su entidad (m ³ /año)	EN8
P8C5I3 - D	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas)	EN1
P8C5I4 - D	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino	EN22
P8C6I1 - D	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)?	EN4 / EN29
P8C7I1 - D	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos?	EN9



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P8C7I2 - D	Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de ser nulo, indicar con 0	
P8C8I1 - D	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas)	EN2
P8C9I1 - D	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? Expresadas en TM (leyes y normativas locales, convenio de Estocolmo sobre los COP, Convenio de Róterdam sobre el CFP y Protocolos de Helsinki, Sofía y Ginebra en relación con el Convenio sobre la Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia) En caso de ser nulo, indicar con 0.	EN16 / EN17 / EN20
P8C9I2 - D	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal)	EN19
P8C10I1 - D	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza.	
P8C10I2 - D	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos e indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C10I3 - D	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos	
P8C11I1 - D	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? %	EN27
P8C11I2 - D	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas)	EN10
P8C12I1 - D	Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera)	EN12
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C511	regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12