



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Repsol S.A.



Informe Anual



Responsabilidad Corporativa



Cuentas Anuales



Presentación

Entrevista al Presidente

Desempeño 2012

Buen gobierno

Organización y actividades

Gestión de los riesgos

Nuestras partes interesadas

Modelo de Responsabilidad Corporativa

Nuestros retos

Nuestras relaciones

Sobre este informe

Índice GRI ISO 26000

Carta de verificación

 Galería multimedia

 Glosario de términos

 Centro de descargas

 Crea tu informe

 Enviar amigo

 Feedback

Contraste



Tamaño



Entrevista al Presidente Ejecutivo

Entrevista al Presidente Ejecutivo

¿Cuáles son los grandes retos que enfrentará nuestro sector en el futuro?

En la actualidad, en el sector energético nos encontramos en un momento de grandes desafíos que merecen una profunda reflexión y análisis. Estamos en una etapa clave que se caracteriza por presentar una realidad dual. En el viejo continente nos debatimos en una severa crisis cuyo final está aún por determinar y que ha ralentizado el consumo a todos los niveles. Sin embargo, en otras regiones del mundo asistimos a un incremento del consumo de energía, derivado del enorme aumento demográfico y, sobre todo, de las clases medias. Según un informe de la OCDE, la "clase media global" se incrementará de 1.800 millones en 2009 a 4.900 millones en 2030. Esto genera enormes retos en relación a la producción y la demanda de los recursos naturales.

Adicionalmente, debemos abordar las profundas inequidades existentes en materia de acceso a la energía. De sobra conocido es el dato de los 1.300 millones de personas que a día de hoy no tienen acceso a la electricidad y los 2.500 millones que no tienen acceso a combustibles domésticos modernos, con el correspondiente impacto en la salud y la esperanza de vida.

Pero esto no puede alcanzarse a cualquier precio. Es necesario encontrar un balance entre las demandas de desarrollo de la humanidad y la capacidad que tiene nuestro planeta de asimilar los impactos asociados a las necesidades de materias primas y recursos naturales, imprescindibles para satisfacer dichas demandas. El éxito dependerá de nuestra capacidad de gestionar de un modo sostenible estos recursos.

¿Cómo afrontar este entorno económico y energético?

El desafío al que nos enfrentamos hay que acometerlo con los principios que venimos postulando desde hace una década y que son la base de nuestra realidad: sostenibilidad, inteligencia, eficiencia y talento.





Informe de Progreso Pacto Mundial

En un mundo en permanente transformación, caracterizado por la velocidad a la que se producen los cambios, una actitud flexible y abierta es la única capaz de dar respuesta a los nuevos desafíos, identificando nuevas oportunidades. Si no somos capaces de ver cómo está cambiando el mundo, si no somos capaces de anticipar lo que el mundo va a necesitar de nosotros, estamos perdidos. Por tanto, debemos estar alerta, atentos a todo aquello que la sociedad demanda de nosotros y va a demandar de nosotros, que seguramente será algo distinto a lo que demandaba de nosotros en el pasado.

Como expresamos en nuestra Visión de Compañía, en Repsol *"queremos ser una empresa global, que busca el bienestar de las personas y se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes. Con esfuerzo, talento e ilusión, avanzamos para ofrecer las mejores soluciones energéticas a la sociedad y al planeta"*.

Esta visión se sustenta en la innovación y el emprendimiento, ambos basados en el talento individual y colectivo, y en los valores de las personas y de la propia organización, que nos permitirán alcanzar los objetivos que, en materia de sostenibilidad, nos hemos fijado a medio y largo plazo.

En Repsol creemos que nuestra competitividad y capacidad de evolución reside en nuestra habilidad para generar ideas originales y llevarlas a la práctica en un entorno de colaboración y aprendizaje.

No hay peor enemigo para una empresa que la inacción, convertirse en rehén de la crisis, dejarse llevar por la corriente o hundirse en la rutina de no arriesgar. Emprendimiento e innovación no deben ser jamás hijos de la temeridad, pero sí de la audacia. Hay que aventurarse, pues sólo así se consigue avanzar. Nuestras empresas deben ser más dinámicas, anticipándose al cambio, antes de que éste sea un imperativo que nos supere.

En cuanto al desempeño de Repsol en sostenibilidad en 2012, ¿qué destacaría?

Hemos revalidado nuestro reconocimiento como líderes del supersector oil&gas en el índice de sostenibilidad de Dow Jones mundial y europeo, gracias a nuestro desempeño económico, social y ambiental. Esto no es fácil, teniendo en cuenta que de las 125 compañías internacionales de petróleo y gas analizadas, tan sólo 15 forman parte del índice mundial y cinco del índice europeo. Recibir este reconocimiento, dos años consecutivos, es un



Informe de Progreso Pacto Mundial

reflejo del esfuerzo de toda la compañía por mejorar cada día en su desempeño, pero no hay que caer en la autocomplacencia, aún tenemos mucho trabajo por hacer en materia de sostenibilidad.

Durante 2012 hemos revisado y actualizado nuestra Norma de Ética y Conducta, expresión del modelo de comportamiento en las actividades y operaciones de la compañía: siempre dentro del cauce de la ética, respetando los derechos humanos, minimizando el impacto ambiental y ejerciendo toda nuestra influencia para que nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras tengan un desempeño coherente con el nuestro.

Continuamos trabajando en la integración del respeto a los derechos humanos dentro de los procesos de la compañía y estamos elaborando una Política de Respeto a los Derechos Humanos que será aprobada a lo largo de 2013. Esta política expresa el compromiso que hemos adquirido con los derechos fundamentales y también la expectativa de comportamiento que tenemos de nuestras partes interesadas en cuanto a los derechos humanos.

Seguimos superando nuestros objetivos de seguridad, con un índice de frecuencia de accidentes con baja integrado que ha descendido más de un 15% con respecto al año anterior. En Repsol exigimos un alto nivel de seguridad en todas nuestras operaciones y es por ello que hemos asumido el compromiso de promover una cultura que nos ayude a conseguir lugares y operaciones libres de accidentes. Debemos seguir trabajando para que la seguridad arraigue cada vez más profundamente en nuestra cultura empresarial.

En junio cerramos la primera convocatoria de un Fondo de Emprendedores para la que se recibieron más de cuatrocientos proyectos procedentes, en su mayoría, de España, pero también de países como Sudáfrica o China. Las siete propuestas ganadoras cuentan con apoyo económico, asesoramiento técnico y respaldo en la búsqueda de capital inversor. En junio también se abrió la segunda convocatoria del Fondo de Emprendedores, cuyo plazo de presentación de propuestas permaneció abierto hasta el 16 de noviembre. En la segunda convocatoria la participación ha aumentado un 17% respecto al año anterior.

Por último, hay que mencionar que con nuestra nueva sede, Campus, por primera vez en la historia de la compañía todas las áreas de negocio comparten un mismo espacio, creando un entorno que facilita la cultura del trabajo en equipo. Llevamos adelante un gran proyecto, que no es sólo arquitectónico sino que también



Informe de Progreso Pacto Mundial

expresa nuestros valores y compromisos, acercando a las personas para fomentar el espíritu de colaboración, el "*todos juntos*" que es como queremos hacer las cosas en Repsol.

© Repsol 2000-2013 www.repsol.com Nota legal | Protección de datos | Accesibilidad | Contacto | Solicitar este informe



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Repsol S.A.

Dirección: C/ Méndez Álvaro 44, Madrid

Dirección web: www.repsol.com

Alto cargo: Presidente Antonio Brufau Niubó

Fecha de adhesión: 01-11-2002

Número de empleados: 23995

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 (miles de euros): 59.593.000

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 61.000

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Comunidades

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Nos 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 legitimados, o de expectativas contradictorias. 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) y mercados servidos: A 31 de diciembre de 2012, Repsol está presente en: España, Alemania, Angola, Argelia, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Cuba, Dubai, Ecuador, EE.UU., Federación de Rusia, Francia, Gran Bretaña, Guinea Ecuatorial, Guyana, Indonesia, Irán, Irak, Italia, Kazajistán, Libia, Marruecos, Mauritania, México, Noruega, Países Bajos, Perú, Portugal, Singapur, Suiza, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El reporte se realiza sobre el Grupo Repsol.



Informe de Progreso Pacto Mundial

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Para la elaboración del Informe de RC, y con el objeto de enfocarlo en las materias relevantes para las partes interesadas, y en función de las 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.

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.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la página de Red Española del Pacto Mundial.

El Informe de Responsabilidad Corporativa de Repsol está disponible a través de www.repsol.com

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: (Sí). Líder Sector Oil&Gas Dow Jones Sustainability Index 2012 y Compañía Gold Class 2012 otorgado por Sustainable Asset Management (SAM) mediante el Anuario de Sostenibilidad 2012. Repsol Perú reconocida con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable. Inclusión en el "Top 100 Sustainable" del fondo de pensiones Storebrand. Líder del Sector Energía en el ranking mundial del Climate Disclosure Project. Incluidos en los índices ASPI (Advanced Sustainable Performance Index) y el Ethibel Sustainability Index (Tanto Europeo como Global)

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: En Repsol contamos con un Modelo de Responsabilidad Corporativa que nos permite integrar las expectativas de nuestras partes interesadas en el proceso de toma de decisiones del negocio. El modelo parte de la identificación de las expectativas de nuestros diferentes grupos de interés, para luego definir acciones que nos permitan cumplir con dichas expectativas y que comprometemos a través de nuestros Planes de Sostenibilidad.

Para esto, contamos con los Comités de Responsabilidad Corporativa, que se encargan de proponer medidas adicionales -a las que ya estén tomando las unidades- para aproximar el desempeño de la compañía a las expectativas de las partes interesadas. Estos comités también se



Informe de Progreso Pacto Mundial

aseguran del cumplimiento de los estándares sociales y ambientales internacionales que la compañía haya adoptado formalmente.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Sociedad Anónima (Cotizada)

Documento adjunto: [Organigrama Repsol.docx](#)

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Sí. El Plan Estratégico de la Compañía considera el compromiso con la sociedad, la seguridad y el medio ambiente como la base para el desarrollo futuro de la compañía.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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, del Consejo de Administración, tiene la función de conocer y orientar la política, objetivos y directrices de la compañía en materia de responsabilidad corporativa.

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.): (Sí) Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas: Nos

adherimos en el año 2002 al Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas, iniciativa que tiene el

objetivo de que las empresas acojan, como parte integrante de su estrategia y operaciones, los diez principios relacionados con los derechos humanos, las condiciones laborales, el medio ambiente y la lucha

contra la corrupción. Además formamos parte de las redes locales de España (Red Española del Pacto

Mundial), Argentina (Grupo promotor del Pacto Global en Argentina), Bolivia (Corporación Boliviana de

Responsabilidad Social Empresarial) y Ecuador (Red del Pacto Global de Naciones Unidas en el Ecuador).

Además, estamos adheridos a otra serie de iniciativas que se pueden ver aquí:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/Iniciativas-adhesiones/default.aspx

Más información

Notas: Los Planes de Sostenibilidad de Repsol, tanto Corporativo como de países, reflejan los compromisos y objetivos adquiridos por la compañía.

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/modelo-responsabilidad-corp



Informe de Progreso Pacto Mundial

orativa/sistemas-coordinacion/plan-sostenibilidad/

Documento adjunto: [Informes de Cierre-Planes Sostenibilidad 2012.pdf](#)

Dirección web: www.repsol.com

Implantación otros Grupos de Interés: Repsol reconoce que todas sus partes interesadas asociadas a su actividad tienen un interés legítimo en los diferentes aspectos de la gestión diaria de la compañía, y es consciente de que en los países donde opera juega un papel importante para el desarrollo económico y social. Establecer procesos de consulta participación y comunicación con nuestro entorno nos ayuda a ampliar nuestros conocimientos, incorporar ideas nuevas e iniciar novedosos procesos de mejora.

Día de publicación del Informe: 24-10-2013

Responsable: Arantza Hernanz/ Ivan Vicioso/ Mayo Zapata

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

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



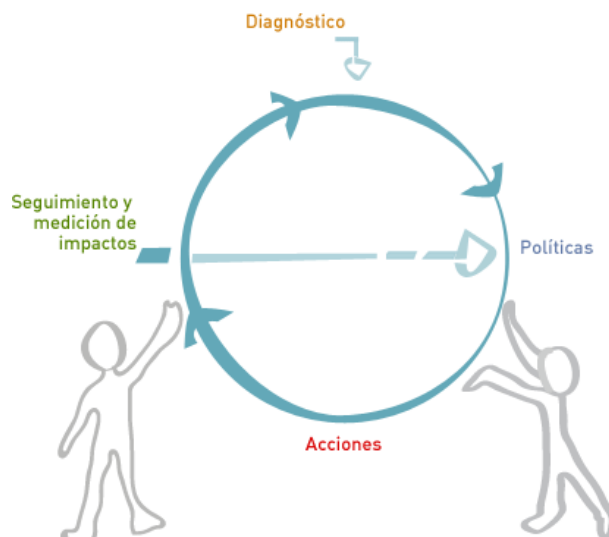
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P1C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: - Uno de los principales riesgos asociados a éste principio es la falta de comunicación de la política de Repsol de respeto a los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia. . Otro de los riesgos asociados a este principio es la falta de formación en empleados y proveedores en lo relacionado a los derechos humanos, para lo cual se tomarán diversas acciones como las que figuran en los planes de sostenibilidad del grupo Repsol.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Como se indica en las acciones que figuran en los Planes de Sostenibilidad (Corporativo y de países) hay diversas acciones orientadas a la mejora de nuestro desempeño en derechos humanos. Las citadas acciones están especialmente enfocadas a las áreas sensibles en las que Repsol ejerce sus actividades, con metas específicas en relación con nuestras partes interesadas.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C212)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Contamos con normativa corporativa de aplicación mundial que recoge los compromisos adquiridos por Repsol en materia de derechos humanos:

- Norma de Ética y Conducta;
- Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad;
- Política de Relaciones Laborales;
- Política de Compras y Contrataciones;
- Política de Relaciones con la Comunidad;
- Política de Relaciones con Comunidades Indígenas; y
- Política de Seguridad Corporativa.

Sin embargo, dentro del proceso de integración de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos consideramos que era necesario desarrollar una Política de Respeto a los Derechos Humanos que recogiera los compromisos ya adquiridos, pero que también nos permitiese definir el contexto en el que se desarrolla nuestra actividad y cómo el mismo ha de establecer las pautas de relación con nuestras partes interesadas.

El desarrollo de la política, llevado a cabo durante el año 2012, y que en la actualidad se encuentra en fase de aprobación formal, ha contado con dos procesos consecutivos, un proceso de revisión externa y una fase de revisión interna a través de un grupo de trabajo constituido por representantes de las unidades implicadas.

En la primera parte del proceso, llevada a cabo desde septiembre a noviembre, se han incorporado comentarios y sugerencias de agentes sociales externos. En este proceso fueron consultadas seis organizaciones, de las que cuatro remitieron comentarios, muchos de los cuales fueron incorporados al borrador. En la segunda parte del proceso han colaborado nueve unidades internas, directamente implicadas por la política. Esta fase se ha llevado a cabo entre noviembre de 2012 y enero de 2013. Repsol se ha fijado el objetivo de que esta política esté aprobada y publicada en 2013.

Norma de Ética y Conducta:

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

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

La Norma de Ética y conducta ha sido revisada durante 2012. Las modificaciones han ido dirigidas a reforzar las pautas de comportamiento recogidas en la misma. El proceso de revisión se inició a partir de un estudio comparativo (benchmarking) de los códigos de conducta de diferentes empresas del sector energético y ha contado asimismo con la participación independiente de expertos externos de la sociedad civil de reconocido prestigio.

Se han incluido modificaciones en la estructura y en el contenido de la misma, entre las que destacan en



Informe de Progreso Pacto Mundial

particular, las siguientes:

- **Ámbito de aplicación:**

- o Especificación de que la norma se extiende a todos los Consejeros, directivos y empleados del Grupo, independientemente del tipo de contrato que regule su relación, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo, como en el caso de los secondees ;

- o Inclusión de una referencia a que se promoverá e incentivará entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas consistentes con la norma.

- **Difusión y cumplimiento de la norma:**

- o Obligación expresa de Repsol de comunicar y difundir entre todos los empleados el contenido de la norma poniendo los medios necesarios para ello.

- o Obligación de Repsol de asegurar que todos los empleados que se incorporan tienen acceso a la norma.

- o Obligación de los empleados de consultar al superior jerárquico o a la Comisión de Ética las dudas sobre la aplicación de la norma.

- o Obligación de todos los empleados de comunicar a la Comisión de Ética o al superior jerárquico cualquier incumplimiento de la norma que observaran en el desempeño de sus funciones, indicándoles los canales existentes para ello.

- **Pautas de conducta:**

- o Se reordenan y refuerzan las pautas de conducta existentes y se incorporan algunas nuevas tales como el cumplimiento de la legalidad y adaptación continua a la normativa aplicable; cooperación y dedicación; imagen y reputación corporativa; o relación con los accionistas.

- o Asimismo, se han ampliado y reforzado los asuntos relacionados con los derechos humanos; el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades; los conflictos de intereses; la fiabilidad de la información y control de registros; los regalos, obsequios y atenciones; las medidas contra la corrupción y el blanqueo de capitales; las relaciones con gobiernos y partidos políticos; y las donaciones y proyectos de contenido social.

Es importante destacar que además de los cambios anteriormente mencionados, se ha incluido amplia información sobre las funciones de la Comisión de Ética y los canales de comunicación disponibles en la intranet y en la web corporativa, para que los empleados y cualquier tercero puedan comunicar, de manera confidencial, posibles vulneraciones de la Norma de Ética y Conducta.

La Norma fue aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2012. Está disponible en la página web de la compañía (www.repsol.com) y en la red interna.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - Difundir la actualización de la Norma de Ética y Conducta entre los empleados de Repsol.

- Aprobación y publicación de la Política de Respeto a los Derechos Humanos

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P1C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS

Una parte importante de los recursos de Repsol están destinados a que los empleados conozcan y comprendan los compromisos adquiridos por la compañía.

Contamos con un curso de formación on-line en derechos humanos, accesible a todos los empleados de la compañía.

Contar con normativa corporativa que concreta el compromiso de la compañía con el respeto de los derechos humanos y que implanta una debida diligencia en nuestras actividades no garantiza que se puedan evitar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Por esto, Repsol destina esfuerzos y recursos en impulsar entre sus empleados una cultura de respeto de los derechos humanos, a través de acciones vinculadas a la formación y sensibilización.

En 2012 hemos desarrollado una formación on-line en derechos humanos para explicar a todos los empleados el compromiso que la compañía ha adquirido, el marco internacional en el que está basado y como se está implantando en Repsol. Este curso incorpora casos prácticos y ejemplos de situaciones relacionadas con nuestra actividad.

Esta formación está disponible para todos los empleados de la compañía.

Adicionalmente, continuamos impartiendo sesiones presenciales específicas para las personas adscritas a funciones particularmente relevantes:

- Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones.
- Sesión sobre derechos humanos a los nuevos profesionales del Master de Gestión de la Energía del Centro Superior de Formación Repsol.
- Cursos específicos de formación para nuestros equipos de relacionadores comunitarios. En estos, se revisaron -además de toda la normativa interna relacionada con la relación con comunidades indígenas- las normativas internacionales y nacionales sobre los derechos de los pueblos indígenas, incluyendo el Convenio 169 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Estos cursos se celebraron en Bolivia, Ecuador y Perú, y se contó con la participación de todos los integrantes de los equipos relacionadores de dichos países (46 personas en total).

FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS AL PERSONAL DE SEGURIDAD CONTRATADO POR LA



Informe de Progreso Pacto Mundial

COMPAÑÍA.

Una acción concreta relacionada con este principio fue la llevada a cabo en 2012 que consistía en impartir formación en derechos humanos al personal de seguridad contratado por la compañía. En Ecuador y en Perú el 100% del personal externo de seguridad cuenta con formación en Derechos Humanos. En el caso de Bolivia, el 100% del personal externo perteneciente al Proyecto Margarita.

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos, y la consiguiente capacidad de dar respuesta ante situaciones imprevisibles, de los empleados de Repsol que desarrollan la función de seguridad corporativa juegan un papel fundamental en la integración de los derechos humanos en la compañía.

Esta formación se hace crítica en el caso del personal externo de seguridad, para asegurar que actúa dentro de la legislación nacional e internacional vigente, para evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen violencia física o moral contra las personas. Por esto, la formación de todos los contratistas de seguridad es una exigencia de la compañía.

Las principales acciones formativas llevadas a cabo a lo largo del año 2012 incluyen:

- Bolivia: se ha impartido formación en derechos humanos y los PVSDH a todo el personal de seguridad de los campos donde desarrolla su actividad Repsol. El 100% del personal externo de seguridad perteneciente al Proyecto Margarita ha recibido formación en derechos humanos
- Brasil: formación a los empleados operadores de la central de seguridad en los procedimientos de seguridad para personas e instalaciones.
- Colombia: todos los empleados con responsabilidades en cuestiones de seguridad han completado el curso on-line de derechos humanos de la compañía. En el caso de los contratistas, todos han recibido formación en seguridad, incluyendo los temas relativos a derechos humanos y los PVSDH.
- Ecuador: además de la formación en derechos humanos impartida al personal de seguridad corporativa, se llevó a cabo la "Semana de Seguridad" con idea de formar a los empleados sobre qué hacer ante incidentes u emergencias por razones de seguridad. El 100% de los empleados del área de Seguridad Corporativa ha completado la formación. También es el caso del personal externo, que en su totalidad ha recibido una formación de 36 horas lectivas en cuestiones que abarcan los PVSDH, los procedimientos de Repsol en materia de seguridad, etc.
- Perú: el 100% del personal externo de seguridad cuenta con formación en los principios básicos del empleo de la fuerza, armas de fuego y derechos humanos. También se realizan campañas de difusión a través de los boletines divulgativos distribuidos a los miembros de seguridad pública y privada, en los que se incluye información sobre derechos humanos.

Adicionalmente, personal de seguridad corporativa de Ecuador y Perú asistió al taller organizado por IPIECA en Perú sobre la guía orientativa de implementación de los PVSDH que tenía por finalidad ayudar en la implementación de los PVSDH mediante la utilización de las herramientas prácticas que se describen en la guía orientativa elaborada por IPIECA.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Continuar extendiendo la formación en Derechos Humanos a todo el personal de la compañía.

- Incremento de nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre en favor de los 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 (P1C2I5)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Notas: 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.

En la compañía hay implantado diversos sistemas de gestión. El Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa que forma parte del modelo de RC de la compañía se relaciona con alguno de los sistemas existentes, sin interferir en su funcionamiento.

El Sistema de Coordinación de la RC de Repsol consta de cuatro elementos enlazados por la dinámica de la mejora continua:

- Conocer las expectativas: involucrarse con las partes interesadas y conocer sus expectativas respecto al desempeño de la compañía en las 7 materias fundamentales de la RC, a nivel corporativo, país y principales centro operativos.
- Revisar el desempeño: analizar costes y beneficios de aproximar el desempeño real de la compañía a las expectativas de las partes interesadas, a nivel corporativo, país y principales centros operativos.
- Aproximar el desempeño a las expectativas: adoptar medidas, complementarias a las que las Unidades ya están tomando, para aproximar el desempeño de la compañía a las expectativas de las partes interesadas.
- Medir el progreso: utilizando métricas de reputación, que es una variable fuertemente correlacionada con la RC.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Los resultados que se obtienen de los mecanismos de seguimiento de las Políticas en



Informe de Progreso Pacto Mundial

Derechos Humanos se ven plasmados en la planificación de las nuevas acciones que se van comprometiendo en nuestros Planes de Sostenibilidad, tanto corporativo como de países.

Enlace:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/modelo-responsabilidad-corporativa/sistemas-coordinacion/plan-sostenibilidad/

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Seguridad en nuestros productos:

Trabajamos para minimizar los impactos sobre la salud y el medio ambiente que pueden generar los productos que comercializamos a lo largo de toda la cadena de suministro.

Reforzamos la información y la formación al consumidor en el uso de los productos, porque consideramos que son medidas eficaces para proteger la salud y seguridad públicas.

Nuestro compromiso es garantizar que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos que comercializamos se respete la legislación vigente en lo relativo a los temas de salud y seguridad para nuestros clientes. Adoptamos las medidas necesarias para ello y promovemos una formación adecuada a nuestros clientes en la materia.

El grupo de Seguridad de Producto, junto con los diferentes negocios de la compañía, lleva a cabo las actividades relacionadas con la identificación de las diferentes propiedades de nuestros productos y sus efectos sobre la salud y el medio ambiente. Esto requiere un análisis de todo el ciclo de vida, analizando la naturaleza de las materias primas, de los productos finales y de los posibles riesgos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente de los productos que comercializamos.

Cumplimos con el Registro de Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH) de la Unión Europea, y con el Reglamento CLP de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas en todos nuestros productos. Nos aseguramos de realizar una adecuada evaluación de los impactos sobre la salud y la seguridad de los productos en todas las etapas del ciclo de vida: desde el desarrollo del concepto del producto hasta su eliminación, reutilización o reciclaje, pasado por las etapas de I+D, certificación, fabricación y producción, almacenamiento, distribución, comercialización y utilización. Disponemos de una amplia normativa ambiental y laboral para garantizar que los riesgos para la salud y la seguridad de las personas se mantienen dentro de los límites regulados. Esta normativa regula también las fases de transporte y distribución, para poder estar en capacidad de minimizar los riesgos derivados de estas fases del ciclo de vida del producto.



Elaboramos fichas de seguridad de los productos, que recopilan toda la información necesaria para el correcto manejo de las mismas a lo largo de la cadena de suministro, incluyendo información sobre la utilización segura del producto, su forma de eliminación y su impacto en el medio.

En 2012, al igual que en años anteriores, no hemos tenido ningún incidente relacionado con el incumplimiento respecto a la salud y seguridad de productos, que haya derivado en sanción administrativa o judicial.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El compromiso de Repsol es garantizar que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos que comercializamos respeten la legislación vigente en lo relacionado a los temas de salud y seguridad para nuestros clientes. Es por ello que adoptamos las medidas necesarias para ello y promoveremos una formación adecuada a nuestros clientes en la materia.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos(P1C2I3)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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 derecho humanos.

La Dirección de responsabilidad corporativa y servicios profesionales es la encargada de hacer el seguimiento de desempeño en materia de derechos humanos, e informar a la comisión de inversiones,



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.
- Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.
- Buzones donde se recogen quejas anónimas de todo tipo, que posteriormente son comunicadas, según el caso, a Seguridad Corporativa.

COMISIÓN DE ÉTICA.

La Comisión de Ética es un órgano colegiado, consultivo, de carácter interno y permanente, encargado de la gestión del sistema de vigilancia y cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta.

Se encuentra compuesta por representantes de nivel directivo pertenecientes a las áreas de la Dirección General de Secretaría General y del Consejo de Administración, la Dirección General de Personas y Organización y la Dirección General de Estrategia y Control.

La Comisión de Ética de Repsol se encarga de promover el conocimiento de la Norma de Ética y Conducta entre todos los empleados de la compañía. También asesora a las áreas y negocios en su interpretación y aplicación, proponiendo las acciones y los mecanismos de control necesarios para fomentar, supervisar y, en su caso, ayudar a su cumplimiento.

También es función de la Comisión de Ética presentar recomendaciones, si así lo estima conveniente, a los órganos de gobierno de Repsol y las sociedades de su Grupo en cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta y proponer modificaciones y desarrollos específicos a la misma; o si fuese necesario, asistir a las sociedades participadas del Grupo en desarrollos específicos de la Norma de Ética y Conducta.

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

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

Durante 2012, la Comisión de Ética se reunió en cuatro ocasiones para tratar, entre otros, los siguientes temas:

- El seguimiento de las comunicaciones recibidas a través de los canales establecidos por la comisión y recibir información sobre otros expedientes tramitados por la compañía en materias relacionadas con la Norma de Ética y Conducta.
- Campaña de comunicación de la Norma de Ética y Conducta y de la Comisión de Ética.
- Seguimiento de las acciones previstas en el Plan de Sostenibilidad 2012-2013, especialmente las relacionadas con la actualización de la Norma de Ética y Conducta.
- Revisión y aprobación de la propuesta de modificación de la Norma de Ética y Conducta, finalmente



Informe de Progreso Pacto Mundial

aprobada por el Consejo de Administración de Repsol S.A. el 19 de diciembre de 2012.
Revisión y aprobación de la propuesta de Política Anticorrupción

Comunicación de incumplimientos

La Comisión de Ética dispone de un canal de comunicación accesible para los empleados de Repsol y para terceros a través de www.repsol.com. Este canal permite remitir con total confidencialidad tanto consultas sobre la Norma de Ética y Conducta como informaciones sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de la misma. Adicionalmente, los empleados también tienen la opción de enviar sus comunicaciones a la comisión a través de la intranet de Repsol.

Sin embargo, esta aplicación no opera en Repsol como canal único de comunicación sobre estas materias, sino que existen además otros canales igualmente válidos a los que pueden acudir los empleados para notificar cualquier incumplimiento que pudiera producirse.

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

A través del canal de la Comisión de Auditoría (también disponible a través de www.repsol.com) cualquier persona puede comunicar, de modo confidencial, cualquier incidencia relacionada con la contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol o a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración. También se pueden recibir comunicaciones a través de los buzones y responsables del área de Seguridad Corporativa.

Desde su creación en 2006 de la Comisión de Ética y hasta el 31 de diciembre de 2012, la Comisión de Ética ha recibido 104 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta. De las recibidas en el último año, dos han estado relacionadas con reclamaciones comerciales, seis con relaciones con proveedores y contratistas, cuatro con situaciones laborales y las dos últimas con aspectos relacionados con el cumplimiento de la legalidad. A 31 de diciembre de 2012 sólo una de estas comunicaciones se encuentra en trámite y el resto estaban canceladas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - Continuar mejorando los distintos mecanismos de procedimiento.

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

Respuesta: 1,05% de los empleados han realizado la primera edición del Curso Online de Derechos Humanos desarrollado por Repsol para sus empleados

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Derechos humanos

En 2012 hemos desarrollado una formación on-line en derechos humanos para explicar a todos los empleados el compromiso que la compañía ha adquirido, el marco internacional en el que está basado y como se está implantando en Repsol. Este curso incorpora casos prácticos y ejemplos de situaciones relacionadas con nuestra actividad.

En una primera fase, el curso fue realizado por 254 empleados de diferentes países que realizan funciones especialmente cercanas a cuestiones de derechos humanos como puede ser la contratación de proveedores, gestión de personas o responsabilidades en nuestras operaciones y su entorno.

Esta formación está disponible para todos los empleados de la compañía.

Norma de Ética y Conducta.

Además de las campañas informativas sobre la Norma de Ética y Conducta llevadas a cabo en el ejercicio 2012, la Dirección de Asuntos de Gobierno Corporativo está trabajando, junto con la unidad de formación de la compañía, en la preparación de un curso sobre la Norma de Ética y Conducta que se prevé esté disponible para todos los empleados de Repsol durante el ejercicio 2013. Dicha formación se realizará online y tendrá la finalidad de reforzar el grado de conocimiento de los empleados sobre la norma, mostrando distintas situaciones en las que serían de aplicación los principios y pautas recogidos en la misma de forma que se aumente la capacidad de tomar decisiones orientadas por los valores éticos de Repsol.

Asimismo, a lo largo de 2013 se llevará a cabo un amplio despliegue de acciones informativas sobre la nueva Norma de Ética y Conducta. Con respecto a las acciones informativas a nivel interno, se está trabajando en una campaña de comunicación que contempla tres objetivos: difusión, sensibilización y asimilación.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar impartiendo formación en Derechos Humanos a toda la plantilla de Repsol, adaptándola a las diferentes categorías profesionales mediante la realización de un curso online basado en las recomendaciones de IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conversation Association) y mediante formación presencial complementaria para aquellas unidades clave de la compañía.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos

Respuesta: 0

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 0

Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En 2012 (al igual que en 2011), no hemos tenido ningún incidente por incumplimientos respecto a la salud, a la seguridad o al etiquetado de productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - No tener ningún tipo de incidente por incumplimientos respecto a la salud, a la seguridad o al etiquetado de productos.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C511)

Respuesta: 34,090 Millones de Euros

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Continuamos utilizando la metodología del London Benchmarking Group (LBG) para el reporte de la inversión social. Esta metodología permite obtener una visión de conjunto y comparar los resultados con los de otras compañías, al orientarnos en los criterios a seguir para informar sobre nuestras contribuciones a la comunidad.

En 2012, el gasto en inversión social de la compañía y sus dos fundaciones sumó 28,98 millones de euros, de los cuales 24,05 millones se destinaron de forma voluntaria y 4,93 millones sobre una obligación legal o contractual.

Adicionalmente, Repsol destinó 5,11 millones de euros través de otras contribuciones, programas u acciones a favor de la comunidad y derivados de los estudios de impacto ambiental, social y de salud.

Inversión Social Voluntaria:

Incluye los programas sociales que la compañía lleva a cabo de forma voluntaria o que se derivan de acuerdos voluntarios con las comunidades.

Inversión Social Obligatoria:

Son las contribuciones realizadas como consecuencia de exigencias legales, reglamentarias del país o que se encuentran estipuladas en el contrato de operación. Estas contribuciones pueden ser gestionadas



Informe de Progreso Pacto Mundial

íntegramente por la compañía -a través de programas sociales- o bien por un tercero (compañía nacional de hidrocarburos, institución o agencia gubernamental, etc.) al que se le hace entrega del importe correspondiente.

Durante 2012, este tipo de contribución se ha realizado en Brasil, México y Venezuela, por un total de 4,93 millones de euros. La tabla "Inversión social por tipo de contribución" detalla los importes destinados durante 2012.

Otras contribuciones:

Son las contribuciones que realiza la compañía a las comunidades por los impactos generados durante el desarrollo de la actividad, y que han sido identificados a través de evaluaciones de impacto ambiental, social o de salud. Dichas contribuciones pueden hacerse bien a través de aportes en metálico o con la implantación de programas sociales, de remediación, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguiremos incrementando nuestro esfuerzo por mejorar las relaciones con las distintas comunidades locales en aquellos lugares donde operamos trabajando por fomentar el desarrollo de las mismas. Mediante la constitución de comités multidisciplinarios liderados por las distintas unidades de negocio intentaremos dar respuesta a las diferentes expectativas sociales y ambientales surgidas de los EiE (Estudios de identificación de Expectativas).

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

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Repsol, desde las fases tempranas, y durante el ciclo de vida, identifica y evalúa los impactos que generan las actividades y proyectos en las comunidades, regiones y países donde se desarrollan. Decenas de comunidades se ven influenciadas directa o indirectamente por nuestras actividades de exploración y producción de hidrocarburos y por nuestros complejos industriales. En la Política de Relaciones con la Comunidad hacemos público nuestro compromiso de trabajar para maximizar los impactos positivos, aprovechando las oportunidades de crear valor compartido. De igual manera, nos comprometemos a dedicar nuestros esfuerzos y recursos en prevenir y minimizar los impactos negativos a través de mejores prácticas de operación y del diálogo activo y participativo con las



Informe de Progreso Pacto Mundial

comunidades.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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 (P1C6I1)

Respuesta: 7. En los distintos Planes de Sostenibilidad de Repsol 2012-2013 se han realizado 7 acciones relacionadas con esta cuestión.

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Gestión integral de la seguridad corporativa

Una adecuada gestión de la seguridad corporativa necesita contar con un enfoque sistemático que permita contar con las herramientas necesarias para poder asegurar la integridad de las personas y los activos de Repsol.

Hemos definido políticas, normas, procedimientos y guías que nos permiten identificar y valorar los riesgos en seguridad a los que nos enfrentamos en el desarrollo de nuestras actividades. Esta incertidumbre la evaluamos teniendo en cuenta el impacto en las personas, los activos de la compañía y la sociedad. La realización de las evaluaciones de riesgos, de acuerdo a los PVSDH requiere la incorporación de los riesgos relacionados con derechos humanos en la matriz general de riesgos. Repsol, en este proceso, presta especial atención a los riesgos asociados al desarrollo de actividades de campo en nuevas áreas o con presencia de comunidades cercanas.

En función de los resultados de estas evaluaciones, se preparan los “Planes de Emergencia, Crisis y Evaluación”. Estos planes incluyen recomendaciones que se deben seguir ante situaciones críticas, tales como medidas de autoprotección para los empleados en caso de extorsión o privación de la libertad, protocolos de actuación en caso de amenaza de bomba o toma hostil de las instalaciones, evacuaciones o creación de comités de crisis.

Durante 2012 se revisaron y actualizaron los planes de evacuación de expatriados de Bolivia, Ecuador, Libia y Venezuela. En el caso de Libia, el alcance del plan también ha incluido los proyectos de sismica y perforación previstos para 2013. También se completó el plan de evacuación de Indonesia y dieron inicio los de Angola y Mauritania. En los casos de Colombia y Trinidad y Tobago, que ya contaban con su propio plan, se crearon y presentaron los comités de crisis país.

Formación en derechos humanos al personal de seguridad

La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos, y la consiguiente capacidad de dar respuesta ante situaciones imprevisibles, de los empleados de Repsol que desarrollan la función de



Informe de Progreso Pacto Mundial

seguridad corporativa juegan un papel fundamental en la integración de los derechos humanos en la compañía.

Esta formación se hace crítica en el caso del personal externo de seguridad, para asegurar que actúa dentro de la legislación nacional e internacional vigente, para evitar abusos y conductas arbitrarias o discriminatorias que entrañen violencia física o moral contra las personas. Por esto, la formación de todos los contratistas de seguridad es una exigencia de la compañía.

Las principales acciones formativas llevadas a cabo a lo largo del año 2012 incluyen:

- Bolivia: se ha impartido formación en derechos humanos y los PVSDH a todo el personal de seguridad de los campos donde desarrolla su actividad Repsol. El 100% del personal externo de seguridad perteneciente al Proyecto Margarita ha recibido formación en derechos humanos
- Brasil: formación a los empleados operadores de la central de seguridad en los procedimientos de seguridad para personas e instalaciones.
- Colombia: todos los empleados con responsabilidades en cuestiones de seguridad han completado el curso on-line de derechos humanos de la compañía. En el caso de los contratistas, todos han recibido formación en seguridad, incluyendo los temas relativos a derechos humanos y los PVSDH.
- Ecuador: además de la formación en derechos humanos impartida al personal de seguridad corporativa, se llevó a cabo la “Semana de Seguridad” con idea de formar a los empleados sobre qué hacer ante incidentes u emergencias por razones de seguridad. El 100% de los empleados del área de Seguridad Corporativa ha completado la formación. También es el caso del personal externo, que en su totalidad ha recibido una formación de 36 horas lectivas en cuestiones que abarcan los PVSDH, los procedimientos de Repsol en materia de seguridad, etc.
- Perú: el 100% del personal externo de seguridad cuenta con formación en los principios básicos del empleo de la fuerza, armas de fuego y derechos humanos. También se realizan campañas de difusión a través de los boletines divulgativos distribuidos a los miembros de seguridad pública y privada, en los que se incluye información sobre derechos humanos.

Adicionalmente, personal de seguridad corporativa de Ecuador y Perú asistió al taller organizado por IPIECA en Perú sobre la guía orientativa de implementación de los PVSDH que tenía por finalidad ayudar en la implementación de los PVSDH mediante la utilización de las herramientas prácticas que se describen en la guía orientativa elaborada por IPIECA.

Operaciones en contextos sociales sensibles

En algunos países, la protección de instalaciones críticas, como las energéticas, debe realizarse en colaboración con las fuerzas públicas de seguridad, por exigencia de sus gobiernos. La importancia estratégica de estas infraestructuras las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos.

En este tipo de operaciones, la compañía adopta medidas acordes con la situación de la zona y del país, poniendo énfasis en la seguridad de las personas durante sus viajes y desplazamientos, así como en la integridad de las instalaciones.

Para que nuestra relación con las fuerzas públicas de seguridad no sea interpretada como una toma de posición frente a posibles conflictos armados, Repsol formaliza esta relación a través de convenios y acuerdos de colaboración que definen y delimitan las responsabilidades de la compañía.

Los gobiernos son los encargados de gestionar la protección que realizan las fuerzas de seguridad pública.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Sin embargo, Repsol dedica esfuerzos para incluir, en el diálogo con los gobiernos, referencias expresas a la protección de los derechos humanos y a la formación mínima que deben tener las fuerzas del orden que protegen nuestras instalaciones, para que esto quede reflejado en los acuerdos y convenios que formalizamos con estos gobiernos.

Durante 2012 mantuvimos acuerdos con fuerzas públicas de seguridad en Perú, Argelia, Colombia, Ecuador, Libia, Mauritania y Venezuela.

Para la protección de nuestras instalaciones, la Política de Seguridad Corporativa de Repsol rechaza con carácter general el uso de armas de fuego por parte de los contratistas de seguridad privada, a excepción de aquellos casos en los que lo impone la legislación nacional o cuando desarrollamos nuestra actividad en zonas de grave riesgo. En tres de los países en los que operamos, la seguridad privada cuenta con armas de fuego y en un cuarto exclusivamente con munición no letal. En siete países tenemos presencia de seguridad pública armada.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar aplicando las directrices del Voluntary Principles Implementation Guidance Tool de IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association). Las mencionadas directrices integran la guía oficial de implementación práctica de la iniciativa internacional PVSDH (Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos) que tiene como objetivo trabajar con las fuerzad de orden que custodian las instalaciones industriales con el fin de proponer acciones que refuercen el respeto de los derechos humanos.

Descargar el documento adjunto

Descargar el documento adjunto


Descargar el documento adjunto


Descargar el documento adjunto

Descargar el documento adjunto

Descargar el documento adjunto


Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD) Inseguridad Falta de comunicación y transparencia Falta de calidad Insatisfacción del cliente y mala reputación		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Empleados	Falta de formación		Continuar con la implementación del curso online en ddhh.
Proveedores	Falta de comunicación Falta de formación		Mejora de la comunicación con proveedores.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético Código de Conducta Política de Calidad Política RSE Política o sistema de atención al cliente Otros (especificar política en el campo de notas)		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.




Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan RSE Política RRHH Política de seguridad y salud laboral Políticas internas de gestión Reglamento interno		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Proveedores	Código de Conducta Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política RSE Reglamentos internos		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Aumentar la sensibilización entre nuestros clientes.
Empleados	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Proveedores	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.




Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias Comité de seguimiento y RSE Servicios de atención al cliente Encuesta Buzón de sugerencias Teléfono de denuncias/quejas		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Empleados	Encuesta Comisión interna de control o Comité Ético Buzón de sugerencias Canales de comunicación Protocolos de prevención de acoso y PRL Dirección RRHH Procedimiento de gestión de incidencias		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial

<p>Proveedores</p>	<p>Auditorías Procedimiento de gestión de incidencias Comité/comisión de control Evaluación del departamento de compras Encuestas y cuestionarios Sistema de clasificación proveedores Cláusulas en contrato Seguimiento Código de Conducta Buzón de denuncias</p>		<p>Mejorar los mecanismos actuales para lograr un mejor seguimiento.</p>
--------------------	--	---	--



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: - Falta de cumplimiento por parte de proveedores y contratistas de las condiciones requeridas por Repsol.
- Falta de formación suficiente de éstos en materia de derechos humanos

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar realizando auditorías de ética y de derechos humanos a nuestros proveedores y contratistas con el objetivo de gestionar los riesgos éticos y sociales en nuestra cadena de suministro.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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.

Continuamos reforzando nuestra normativa y el sistema de gestión de nuestra cadena de suministro, a fin de asegurar que nuestros contratistas y proveedores mantienen un comportamiento acorde con los compromisos adquiridos por Repsol.

Velamos por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus proveedores y contratistas, con criterios excluyentes que se organizan en las categorías de medio ambiente, seguridad, comportamiento ético y derechos humanos. Exigimos el cumplimiento de estándares internacionalmente reconocidos además de las disposiciones relativas a seguridad, medio ambiente, comportamiento ético y al respeto a los derechos humanos que se encuentran vigentes en nuestra normativa. Cuando algún proveedor o contratista no está en capacidad de cumplir con estos requisitos, no está autorizado a participar en peticiones de oferta ni puede ser adjudicatario de contratos.

Adicionalmente, nuestras condiciones generales de compras y contratación incluyen cláusulas donde también exigimos el cumplimiento de nuestras normas y procedimientos, de la legalidad vigente y de estándares internacionales como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas o la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como parte del Plan de Sostenibilidad 2012-2013, una de las acciones más destacadas del citado plan es contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas. Dentro de la citada acción una de las labores ha sido la definición de planes de acción con proveedores y contratistas críticos que incumplan nuestro estándar ético y de derechos humanos. Otra de las labores que comprende la acción ha sido la de poner en marcha un esquema de autoevaluaciones y/o auditorías específicas de responsabilidad corporativa en proveedores y contratistas de alto riesgo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: -Durante 2012 se ha desarrollado una política de Respeto a los derechos Humanos de aplicación mundial y que recoge los compromisos ya adquiridos. Además, ésta política nos permite definir el contexto en el que se desarrolla nuestra actividad y cómo el mismo ha de establecer las pautas de relación con nuestras partes interesadas. El objetivo es que ésta política esté aprobada y publicada en 2013.

-La actualización de la normativa corporativa de Exploración&Producción con el fin de adaptarla al nuevo marco de la ONU de respeto a los derechos humanos fue actualizada a lo largo de 2012 y su formalización está prevista a lo largo de 2013.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P2C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Relación con proveedores y contratistas.

Mediante las auditorías a proveedores y contratistas gestionamos los riesgos éticos, sociales y ambientales en la cadena de suministro a través del proceso de calificación de nuestros proveedores, incluyendo la realización de auditorías, y evaluando su desempeño para identificar situaciones de riesgo potencial y actuando para su corrección.

Es por ello destacable que en el año 2012 hemos realizado un total de 144 auditorías (un 7% superior respecto al año anterior.)

También cabría destacar, siendo contabilizadas aparte por su distinto alcance, las 18 auditorías de ética y de derechos humanos realizadas.

Una acción concreta a destacar que figura en el Plan de Sostenibilidad Corporativo 2012-2013 y que se encuentra en progreso es la de "Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas". Una de las tareas que se han realizado fue la de Analizar y, en caso necesario, modificar las condiciones generales de compras y contrataciones vigentes en todos los países para incluir la obligación de cumplimiento de la normativa en materia de ética y derechos humanos.

Relación con nuestros socios operadores.

A 31 de diciembre de 2012 participábamos, sin ejercer el control de operación, en 240 bloques localizados en 17 países. De estos bloques 206 se encuentran en fase de exploración y otros 22 en desarrollo; en los 12 bloques restantes mantenemos un contrato de servicios.

De nuestros socios operadores esperamos que respeten la legalidad local aplicable en el desarrollo de sus actividades, así como los estándares internacionales alineados con nuestra normativa.

Las relaciones con nuestros socios se formalizan a través de acuerdos de operación conjunta o Joint Operating Agreement (JOA), en los que se definen las responsabilidades que tendrán todos los participantes y, en particular, el socio operador.

Durante 2012 completamos la revisión del nuevo modelo de JOA, para incluir un amplio clausulado de respeto a los derechos humanos y revisar el relacionado con la seguridad y medio ambiente. En este proceso, en el que trabajamos con el modelo de JOA de la Association of International Petroleum Negotiators (AIPN), se revisaron y reforzaron los siguientes aspectos:

- Derechos humanos: inclusión de cláusulas en las que expresamente se indica que las operaciones deben llevarse a cabo bajo el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, realizando evaluaciones de riesgos en derechos humanos e implantando las acciones necesarias para evitar y prevenir los impactos sobre los derechos humanos que puedan generar las operaciones en las que participamos. Se



Informe de Progreso Pacto Mundial

hace una mención especial al caso de las comunidades indígenas y el respeto de sus derechos específicos.

- Seguridad y medio ambiente: reporte periódico de incidentes de seguridad y medio ambiente, así como las medidas correctoras implantadas para evitar su repetición. También incluye la obligación de realizar evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento del plan de seguridad y medio ambiente; esto incluye la posibilidad de realizar anualmente auditorías por parte de un agente externo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - Continuar desarrollando acciones que contribuyan a la implementación de los derechos humanos en nuestros proveedores y contratistas.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100%. Explicación: En Repsol tenemos definidos hasta cuatro niveles de criticidad (muy baja, baja, media y alta), teniendo en cuenta para ello el impacto que el fallo del suministro del bien o servicio puede tener en factores como nuestros procesos operativos, la seguridad, la siniestralidad laboral, el medio ambiente, comportamiento ético o respecto de los derechos humanos. Nuestros proveedores significativos son aquellos que suministran bienes o servicios en criticidades media y alta, donde el riesgo que incurre Repsol a través de sus relaciones comerciales es moderado o elevado respectivamente. Teniendo en cuenta este criterio, en el 100% de nuestros proveedores significativos llevamos a cabo un análisis en materia de derechos humanos, a través de la información que nos facilitan los propios proveedores cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. Adicionalmente, en los casos de criticidad alta, se contrasta la información con visitas in situ a las instalaciones del proveedor durante la realización de la auditoría de calificación.

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Repsol tenemos definidos hasta cuatro niveles de criticidad (muy baja, baja, media y alta), teniendo en cuenta para ello el impacto que el fallo del suministro del bien o servicio puede tener en factores como nuestros procesos operativos, la seguridad, la siniestralidad laboral, el medio ambiente, comportamiento ético o respecto de los derechos humanos. Nuestros proveedores significativos son aquellos que suministran bienes o servicios en criticidades media y alta, donde el riesgo que incurre Repsol a través de sus relaciones comerciales es moderado o elevado respectivamente. Teniendo en cuenta este criterio, en el 100% de nuestros proveedores significativos llevamos a cabo un



Informe de Progreso Pacto Mundial

análisis en materia de derechos humanos, a través de la información que nos facilitan los propios proveedores cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. Adicionalmente, en los casos de criticidad alta, se contrasta la información con visitas in situ a las instalaciones del proveedor durante la realización de la auditoría de calificación.

Durante 2012 no hemos detectado, entre nuestros proveedores, riesgos de vulneraciones del derecho de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos, riesgo de explotación infantil o episodios de trabajo forzoso. Tampoco hemos detectado situaciones de discriminación por razón de género, raza, color, religión, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - Se han definido una serie de niveles de criticidad de proveedores en función del riesgo ético y de derechos humanos, a incorporar al actual nivel de criticidad basado en producto/servicio.
- Continuamos con un esquema de autoevaluaciones y/o auditorías específicas de responsabilidad corporativa en proveedores y contratistas de alto riesgo.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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 como a través de los sistemas externos de registro de proveedores RePro (España y Portugal) y RPP (Venezuela), ambos gestionados a través del grupo Achilles. Los sistemas Aquiles proporcionan información de proveedores potenciales que pueden ser alternativas a los actuales para distintos bienes y servicios. Estos registros de proveedores cuentan con aproximadamente 5.500 proveedores registrados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar trabajando con nuestros proveedores en la aplicación de los Principios Rectores sobre empresas y los derechos humanos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C311)

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Desde su entrada en vigor en 2006, llevamos actualizando calificaciones de proveedores de acuerdo al cuerpo normativo único que rige para toda la compañía. Por esto, si un gran número de los proveedores adjudicatarios tenían vigente su calificación para el bien o servicio donde se licitaba, no hay necesidad de llevar a cabo nuevos procesos de calificación. Durante el año 2012 se ha producido un descenso en el número de proveedores para los que se les ha realizado un proceso de calificación. En concreto, se ha pasado de 1.339 proveedores calificados en 2011 a 1.182 en 2012; es decir, representa una disminución del 11,7%. Esto se debe a que Repsol ya cuenta con una amplia lista de proveedores calificados, y cada año se califican mayormente aquellos para los cuales la vigencia de su calificación ha caducado; y en menor medida nuevos proveedores con los que Repsol no ha tenido hasta entonces relación comercial alguna .

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: - Continuar con nuestro de calificación de proveedores y contratistas.



Descargar el documento adjunto ⇨



Descargar el documento adjunto ⇨

Descargar el documento adjunto ⇨

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No existen riesgos debido a que 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - Continuar aplicando nuestra Política de Relaciones Laborales.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Revalidar el conocimiento de la opinión y expectativas que los empleados tienen de la compañía. Para ello Repsol lleva a cabo estudios de Clima Laboral desde 2003. Estos estudios permiten medir el nivel de satisfacción de los empleados en su puesto de trabajo y tomar las medidas para mejorarlo.

[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, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Relaciones laborales
Repsol, independientemente de la actividad del país en el que opere y de acuerdo a los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respeta estrictamente los derechos de libertad de



Informe de Progreso Pacto Mundial

asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En España, el VI acuerdo marco, incorporaba un nuevo concepto de retribución variable para personas de convenio.

Todos los trabajadores de las diferentes empresas del Grupo tienen unas condiciones de trabajo reguladas en su contrato de trabajo y, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

Durante 2012 hemos mantenido abiertas las vías de comunicación y de diálogo con los representantes de los trabajadores en diferentes países en los que estamos presentes y hemos cerrado siete acuerdos, cinco en España y dos en Portugal.

En 2012 en España ha seguido vigente el VI Acuerdo Marco, firmado en 2011 con los sindicatos más representativos, CC.OO. y UGT. Dicho Acuerdo Marco regula las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo Repsol en España. Sus contenidos se han ido trasladando a los convenios/pactos colectivos del Grupo en España. En 2012 se han firmado los convenios colectivos de las empresas Repsol S.A, Repsol Comercial, Repsol Directo, Repsol Butano, Repsol Química, Dynasol, General Química, Repsol Petróleo, Repsol Trading, Relesa, Repsol Exploración y Ripsa.

En Perú se han emitido dos laudos arbitrales relativos a la negociación colectiva en las sociedades RELAPASA (Refinería La Pampilla S.A.) y REGAPESA (Repsol Gas Perú S.A.), respectivamente.

En Portugal, se firmó el Acuerdo Empresade Repsol Polímeros en Sines, con vigencia desde el 1 de abril de 2012 hasta el 30 de marzo de 2014. Asimismo, Repsol Portuguesa, S.A. firmó el 12 de abril de 2012 el ACT Petrolíferas relativo a la revisión salarial.

Otra de las manifestaciones del diálogo con los representantes de los trabajadores en el ámbito internacional es la Red Sindical Latinoamérica-España en Repsol, así como el Comité de Empresa Europeo del Grupo Repsol. La Red Sindical que fue creada el 4 de noviembre de 2008 promueve en sus reuniones la asistencia de sindicatos locales del sector en el que opera Repsol en los países de Latinoamérica en los que el Grupo tiene una presencia más activa.

Por otra parte, la coordinadora de la Red Sindical se reunió el 29 de mayo de 2012 en Cartagena con la dirección empresarial del Grupo Repsol y se analizaron las políticas de formación y de integración de personas con capacidades diferentes en el Grupo Repsol así como los resultados del Grupo. En esta reunión se firmó el II Protocolo para el funcionamiento de la Red Sindical, que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2015. Por otra parte, el Comité de Empresa Europeo se reunió en la nueva sede del Grupo en Madrid durante los días 4 y 5 de septiembre de 2012, con presencia de los sindicatos UGT-R.Portugal, CGTP Portugal, y CC.OO. y UGT. En esta reunión se trataron diversos temas: negocio y actividades, resultados e inversiones 2011 y presupuesto 2012, plan estratégico 2012-2016, evolución del empleo 2011 y previsión 2012, perspectivas macroeconómicas, así como la formación en el Grupo Repsol.

En algunos de los convenios de Repsol se contempla que para poner en práctica cambios operativos y/u organizativos es necesario cumplir con una serie de requerimientos de información previa a los representantes legales de los trabajadores y en alguno de los convenios de Repsol en España se contempla el preaviso con un mínimo de 15 días de antelación. En Venezuela y Colombia la práctica habitual es dar un plazo de preaviso de una semana. En Portugal, el Código de Trabajo prevé que en caso de cambios organizativos es obligatorio consultar a la Comisión de Trabajadores, que tiene un plazo de 10 días para emitir un dictamen (no vinculante).

Grupo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa con las organizaciones sindicales.

Cabe además destacar la participación de las principales organizaciones sindicales de la compañía en todas



Informe de Progreso Pacto Mundial

las fases de elaboración de este informe, a través del grupo de trabajo de RSC constituido por personas de las unidades de Relaciones Laborales y Responsabilidad Corporativa de Repsol, y por representantes de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y UGT. En enero de 2013 hemos mantenido una reunión para presentar la estructura y contenidos de este informe.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que respeta estrictamente los derechos de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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.

Para potenciar la comunicación bidireccional, es decir, para recibir información e incentivarla en el flujo empleados-compañía, disponemos de las siguientes herramientas: encuestas, buzones de sugerencias y concursos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.

Para potenciar la comunicación bidireccional, es decir, para recibir información e incentivarla en el flujo empleados-compañía, disponemos de las siguientes herramientas: encuestas, buzones de sugerencias y concursos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

¿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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La estrategia de comunicación de la compañía con sus empleados se plantea con un doble enfoque: informar a los empleados sobre el proyecto Repsol y trasladar a los empleados aquello que necesitan conocer de la compañía para realizar sus funciones y desarrollarse profesionalmente.

El objetivo último de este doble enfoque es aproximarse cada vez más al concepto persona que trabaja en Repsol como prescriptora. Para desarrollar esta estrategia los empleados de Repsol tienen a su disposición las siguientes herramientas de comunicación:

- Boletín "Claves": Publicación semanal digital que se envía a jefes y directivos. Se edita en los tres idiomas corporativos (español, inglés y portugués). Contenido de actualidad de la compañía, de negocio e información útil para responsables de personas.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Boletín “Entre Nosotros”: Publicación quincenal digital, se envía a todos los empleados, se edita en los tres idiomas corporativas. Información de actualidad.
- Noticias en intranet corporativa: Actualidad diaria, segmentada por ámbito geográfico: internacional, país y local. Son noticias del día a día de la compañía e información práctica para el empleado
- Revista “Conecta”: Es una revista que se edita impresa trimestralmente en la que se incluyen grandes reportajes, entrevistas y contenidos de producción propia de información ajena a Repsol. Se edita en los tres idiomas y se distribuye a todos los empleados de la compañía.
- Notas informativas: Son notas en formato impreso A-4 y A-3 que se mandan a los centros de trabajo donde hay muchas personas que no trabajan con ordenador y cubre las noticias destacadas de la actualidad de compañía. Se cuelgan en los centros de trabajo que disponen tableros informativos.
- Nota informativa online: Formato impreso que se envía semanalmente a los centros de trabajo en los que hay público numeroso que no trabaja con ordenador. Al igual que las notas se cuelgan en centros de trabajo que disponen tableros informativos. Recoge la actualidad semanal que se ha reflejado en la intranet en los últimos 7 días.
- Mensajes SMS al móvil de empresa: Mensaje informativo que a modo de flash se envía a directivos y jefes en ocasiones especiales (publicación de resultados, hitos de negocios , etc.).
- Cartelería digital: Nuevo medio interno puesto en marcha en junio de 2012, disponible hasta el momento en las oficinas centrales en Madrid y en el complejo industrial de Puertollano. Consiste en circuitos de pantallas articulados en una plataforma informática, a través de la cual se emiten contenidos, mediante una combinación de vídeo, imágenes, animaciones. Noticias diarias, vídeos, spots, post de los perfiles de Repsol en Redes, campañas globales, consejos e indicaciones al empleados, informaciones sobre el centro de trabajo, agenda, etc.

Se pueden distinguir dos tipos de iniciativas de comunicación: las planificadas, incluidas en los diferentes planes anuales de comunicación interna; y las puntuales, gestionadas necesariamente de acuerdo con la evolución de la actualidad. Con respecto a las primeras, este año los temas planificados han sido la sostenibilidad, la seguridad, la innovación, y la imagen como empleador.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Política RRHH Política RSE Convenio Colectivo		Seguir progresando y mejorando en lo relacionado con la implementación de políticas.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Encuestas y cuestionarios de satisfacción Evaluaciones anuales		Continuar en la misma línea y tratar de encontrar nuevas y mejores vías de seguimiento.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P4C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: - La contratación de proveedores que incumplan los derechos humanos es un riesgo existente y que hay que tener controlado y minimizado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - Nuestro objetivo es continuar aplicando nuestra normativa y sistema de gestión de la cadena de suministro con el fin de ser capaces de detectar incumplimientos y que nuestros contratistas y proveedores mantengan un comportamiento acorde con nuestros principios.

[Descargar el documento adjunto](#)



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. Descríbalas (P4C212)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Las directrices que seguimos en Repsol están reflejadas en la Política de Relaciones



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir mejorando y progresando en lo relacionado con éste principio, haciendo especial hincapié en la conciliación de la vida profesional y personal.

Es por ello que seguiremos extendiendo el programa de teletrabajo a más centros y fomentaremos la gestión eficaz del tiempo.

Además seguiremos velando por el cumplimiento del sistema retributivo de Repsol que responde a la igualdad de oportunidades y no es discriminatorio.

[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, descríbala (P4C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: El establecimiento de la Norma de Ética y Conducta (NEC) y la implantación de la debida diligencia no garantiza que se puedan evitar consecuencias negativas en lo relacionado con los derechos humanos. Es por ello que una parte importante de los recursos de Repsol están destinados a que los empleados conozcan y comprendan los compromisos adquiridos por la compañía. Éste es un asunto prioritario cómo se ve reflejado en una de nuestras acciones más destacadas de 2012 en lo relacionado a formación en derechos humanos con el desarrollo de un curso online para explicar a todos los empleados los siguientes aspectos: El compromiso que la compañía ha adquirido en relación al respeto y protección de los derechos humanos, el marco internacional en el que está basado y cómo se está implantando en Repsol.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Además, se continuarán realizando sesiones presenciales y talleres a determinados grupos de empleados de la compañía. Un ejemplo de formación impartida en 2012 es el siguiente:

- En Ecuador se realizó un taller de capacitación para la alta dirección de la unidad de Exploración y Producción Ecuador sobre Derechos Humanos e Industrias Extractivas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - A lo largo de 2013 se llevará a cabo un amplio despliegue de acciones informativas sobre la nueva Norma de Ética y Conducta. Con respecto a las acciones informativas a nivel interno, se está trabajando en una campaña de comunicación que contempla tres objetivos: difusión, sensibilización y asimilación. Asimismo, se prevén varias acciones externas, dirigidas a los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras con el fin de dar a conocer la nueva versión de la Norma y promover la adopción de pautas de conducta consistentes con la misma.

- Nos encontramos trabajando en la preparación de un curso de formación sobre la Norma de Ética y Conducta para reforzar el conocimiento de todos los empleados de los compromisos y pautas descritos en la misma, así como en una intensa campaña de comunicación sobre dicha norma.

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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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). Nuestra compañía incorpora aspectos relativos a la responsabilidad corporativa en el proceso de calificación de proveedores. Dichos aspectos están agrupados en varias categorías: medioambientales, seguridad, ética y derechos humanos.

En relación a éstos últimos, cada año hemos ido incrementando la información que obtenemos de nuestros proveedores. Así, en los cuestionarios que utilizamos para recabar información de los proveedores en los



Informe de Progreso Pacto Mundial

procesos de calificación valoramos cuestiones de sostenibilidad, como por ejemplo si el proveedor es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas o si cuenta con políticas sobre derechos humanos o sobre lucha contra la corrupción, entre otros asuntos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - Continuar realizando auditorías a proveedores relacionadas con los derechos humanos y prácticas laborales con el fin de asegurar el cumplimiento de las políticas de Repsol en lo relacionado con derechos humanos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El número total de auditorías de calificación realizadas en 2012 ha sido de 144, aproximadamente un 7% superior respecto al año anterior. Esta pequeña subida se ha debido al incremento de auditorías registrado en España y en Perú, motivado en parte por el hecho de que hemos tenido que actualizar varias calificaciones de proveedores de estos países que nos suministran en rubros de criticidad alta.

La disminución en el número de auditorías en Portugal se debe a una menor actividad de calificación del negocio de Química (Complejo de Sines). Sin embargo, para el año 2013 ya están planificadas calificaciones, varias de proveedores en criticidad alta, que requerirán la realización de una auditoría. Para la realización de la mayoría de estas auditorías nos apoyamos en empresas auditoras externas especializadas. Durante 2012, estas empresas realizaron 129 auditorías mientras que las 15 restantes



Informe de Progreso Pacto Mundial

fueron realizadas por personal de Repsol.

Además se ha llevado a cabo una evaluación de desempeño de proveedores, que es un proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación entre nuestros proveedores y Repsol.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - Continuar realizando auditorías a nuestros proveedores con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y unas dignas condiciones de trabajo.

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) (P4C411)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: Si



Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Respuesta: 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 institucionales 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.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contratar a proveedores que incumplan con este principio		Continuar en la misma línea y tratar de encontrar nuevas y mejores vías de seguimiento.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Normativa interna Otros (especificar política en el campo de notas) Política de Conciliación Política RRHH Contrato de trabajo Convenio Colectivo		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Repsol es una empresa que debido al sector en el que opera requiere de una elevada especialización para realizar sus actividades. Por eso, la existencia de trabajo infantil tiene categoría de riesgo bajo. No obstante, con el fin de prevenir el trabajo infantil, Repsol se ha involucrado todavía en mayor medida comprometiendo para ello a su Norma de Ética y Conducta (NEC) y a su Política de Respeto a la persona y diversidad de Repsol. Además, Repsol tiene la intención de extender los citados propósitos a toda su cadena de suministro.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto](#)



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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".

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[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, descríbala (P5C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: El establecimiento de la Norma de Ética y Conducta (NEC) y la implantación de la debida diligencia no garantiza que se puedan evitar consecuencias negativas en lo relacionado con los derechos humanos. Es por ello que una parte importante de los recursos de Repsol están destinados a que los empleados conozcan y comprendan los compromisos adquiridos por la compañía. Éste es un asunto prioritario cómo se ve reflejado en una de nuestras acciones más destacadas de 2012 en lo relacionado a formación en derechos humanos con el desarrollo de un curso online para explicar a todos los empleados los siguientes aspectos: El compromiso que la compañía ha adquirido en relación al respeto y protección de



Informe de Progreso Pacto Mundial

los derechos humanos, el marco internacional en el que está basado y cómo se está implantando en Repsol.

Además, se continuarán realizando sesiones presenciales y talleres a determinados grupos de empleados de la compañía. Un ejemplo de formación impartida en 2012 es el siguiente:

- En Ecuador se realizó un taller de capacitación para la alta dirección de la unidad de Exploración y Producción Ecuador sobre Derechos Humanos e Industrias Extractivas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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). Nuestra compañía incorpora aspectos relativos a la responsabilidad corporativa en el proceso de calificación de proveedores. Dichos aspectos están agrupados en varias categorías: medioambientales, seguridad, ética y derechos humanos.

En relación a éstos últimos, cada año hemos ido incrementando la información que obtenemos de nuestros proveedores. Así, en los cuestionarios que utilizamos para recabar información de los proveedores en los procesos de calificación valoramos cuestiones de sostenibilidad, como por ejemplo si el proveedor es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas o si cuenta con políticas sobre derechos humanos o sobre lucha contra la corrupción, entre otros asuntos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: - Continuar realizando auditorías a proveedores relacionadas con los derechos humanos y prácticas laborales con el fin de asegurar el cumplimiento de las políticas de Repsol en lo relacionado con derechos humanos.

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

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar aplicando los distintos estándares internacionales en lo relacionado con los derechos humanos y, especialmente en este punto, con la prohibición del trabajo infantil.

[Descargar el documento adjunto](#)



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 (P5C3I1)

Respuesta: 144

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El número total de auditorías de calificación realizadas en 2012 ha sido de 144, aproximadamente un 7% superior respecto al año anterior (teniendo en cuenta el recálculo de los datos de 2011 para excluir la aportación que hacían YPF e YPF Gas a la información reportada). Esta pequeña subida se ha debido al incremento de auditorías registrado en España y en Perú, motivado en parte por el hecho de que hemos tenido que actualizar varias calificaciones de proveedores de estos países que nos suministran en rubros de criticidad alta.

La disminución en el número de auditorías en Portugal se debe a una menor actividad de calificación del negocio de Química (Complejo de Sines). Sin embargo, para el año 2013 ya están planificadas calificaciones, varias de proveedores en criticidad alta, que requerirán la realización de una auditoría. Para la realización de la mayoría de estas auditorías nos apoyamos en empresas auditoras externas especializadas. Durante 2012, estas empresas realizaron 129 auditorías mientras que las 15 restantes fueron realizadas por personal de Repsol

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar realizando auditorías de calificación.

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A 31 de diciembre de 2012 Repsol no tiene ningún empleado menor de 15 años o de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos dentro de los 23.995 empleados de la compañía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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

Respuesta: 1105

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 1105

La compañía dispone de un Programa de Cumplimiento Normativo que monitoriza el cumplimiento de las obligaciones legales de carácter formal con entidades públicas (gobiernos, administraciones y/o autoridades públicas), relativas a las actividades que se realizan en los diferentes países (47), y que contribuye a mitigar los riesgos de cumplimiento. Este programa está fundamentado en la autoevaluación periódica de cumplimiento que realizan las distintas áreas responsables. La Dirección Corporativa de Auditoría y Control realiza un seguimiento de los procesos de autoevaluación periódica realizados por las áreas responsables y reporta los resultados correspondientes.

Los proyectos de auditoría

Anualmente, la Dirección Corporativa de Auditoría y Control realiza la planificación de proyectos de auditoría con un enfoque de riesgos, priorizando la revisión de aquellas unidades, procesos o países en los que se percibe una mayor criticidad.

Todo ello se realiza conforme a una metodología de identificación y evaluación de riesgos que tiene como punto de partida nuestro mapa de riesgos. Una vez identificados los proyectos a realizar, el alcance de la revisión a acometer en cada caso se determina en función de la evaluación específica de riesgos para la/s unidad/es y proceso/s a revisar.

Asimismo, se monitorizan de forma continua un conjunto de indicadores en procesos relevantes para la compañía. Esta monitorización contribuye a la minimización de riesgos, pues amplía la cobertura de las transacciones auditadas, y contribuye a la detección temprana de incidencias.

A 31 de diciembre de 2012 se estaban monitorizando 1.105 puntos de control al mes, correspondientes a indicadores implantados en 28 sociedades de Repsol, ubicadas en 16 países.

Durante el primer trimestre de 2012, la Dirección de Proyectos de Auditoría, en colaboración con la Dirección de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales, elaboró un inventario de pruebas limitadas y puntuales sobre determinados aspectos de responsabilidad corporativa (ética y conducta, derechos humanos, prácticas laborales, relaciones con comunidades, y otros aspectos generales). Estas pruebas se incorporaron a los proyectos incluidos en la Planificación 2012 aprobada y su alcance, aunque limitado, incluía tanto operaciones y sociedades en las que el Grupo ejerce el control de la gestión, como otras no



Informe de Progreso Pacto Mundial

operadas y/o proveedores y distribuidores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



[Descargar el documento adjunto](#)

[Descargar el documento adjunto](#)

[Descargar el documento adjunto](#)



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Normativa vigente		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE Acción social		Continuar mejorando en lo relativo a la implementación de las políticas de la compañía relacionadas con este principio y mejorar la comunicación de éstas.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar siendo una empresa que apoya la igualdad y la discriminación.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P6C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Repsol ha continuado trabajando en la inclusión de una serie de medidas específicas con el fin de seguir impulsando la diversidad y la conciliación mediante equipos multidisciplinares que proponen y fomentan la implementación de iniciativas innovadoras como el teletrabajo, la integración de personas con discapacidad, la flexibilidad de la jornada laboral, la adaptación de las instalaciones así como la gestión del tiempo entre otras medidas.

En los Planes de Sostenibilidad 2012-2013 (Corporativo, España, Bolivia, Ecuador y Perú) se pueden encontrar las acciones a llevar a cabo relacionadas con este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: En los Planes de Sostenibilidad 2012-2013 y 2013-2014 (Tanto a nivel corporativo como a nivel país) que se encuentran disponibles en la página web de <http://www.repsol.com> se pueden encontrar los compromisos fijados para 2013 en relación con este principio.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 1,22

% de directivos mujeres

Respuesta: 15



Informe de Progreso Pacto Mundial

% de directivos hombres

Respuesta: 85

% de mujeres

Respuesta: 32

% de hombres

Respuesta: 68

% de mayores de 45 años

Respuesta: 44,3

% de menores de 30 años

Respuesta: 17,4

% de empleados no nacionales

Respuesta: 29

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 91

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 9

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Continuar siendo una empresa que apoya la igualdad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Repsol publica anualmente los datos que hacen referencia a la composición de la alta dirección y de los órganos de gobierno corporativo.

Repsol publica dicha información en la Memoria de Sostenibilidad, Informe Anual, Web Corporativa, Informe de Gobierno Corporativo, Intranet y en Registros Oficiales.

A cierre de 2012, contábamos con 23.995 empleados pertenecientes a sociedades gestionadas directamente por Repsol y a ellos se refieren todos los datos incluidos en este capítulo. Los empleados de la compañía se distribuyen en más de 30 países y se concentran en España (71%) y Perú (13%). También destaca la presencia en países como Portugal (5%) y Ecuador (4%). El 76% de los trabajadores pertenecen a Downstream (áreas Comercial, Industrial y de Nuevas Energías); el 13% a Exploración y Producción y a GNL; y el 11% restante a áreas corporativas.

El 1% de la plantilla corresponde a personas directivas; el 8%, a jefes técnicos; el 49%, a técnicos; el 5%, a administrativos; y el 38%, a operarios. El empleo de carácter fijo supone el 91% del total y las mujeres representan un 32% del conjunto de la plantilla.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir mostrando la composición de los puestos de nuestros empleados.

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

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguir mostrando la composición de los puestos de nuestros empleados.

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

Respuesta: 7

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Repsol investiga cualquier incidente relacionado con la discriminación que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía.

Respetar los derechos humanos de nuestros empleados

Repsol se compromete a respetar los derechos humanos de sus empleados, y establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de los mismos en todos los países de operación de la compañía.

Investigamos cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía. En 2012 se presentaron cinco casos de acoso en España. Todos los casos han sido investigados y cerrados de acuerdo con el protocolo de acoso establecido en el convenio colectivo y con la asistencia de la representación sindical. En ninguno de los casos se consideró que existiese una situación de acoso. De haberse determinado lo contrario, el caso se habría derivado a la Dirección de Relaciones Laborales para su tramitación.

La denuncia recibida en 2011 por la Unión Sindical Obrera (USO), sobre posible discriminación en el tratamiento que el Plan de Pensiones tiene establecido para los trabajadores ingresados a partir de una determinada fecha, se ha cerrado con resolución a favor de Repsol y sin constancia de haberse recurrido. También se presentó una denuncia en Brasil por discriminación, debido al incumplimiento de la cuota de contratación de personas con capacidades diferentes. Para subsanar esta situación se abrirá un proceso de contratación.

En Perú se recibieron reclamaciones por una posible discriminación en las cantidades percibidas por un colectivo específico de trabajadores. Esta situación quedó subsanada tras un proceso de conciliación entre las partes.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Finalmente, hubo dos incidentes de acoso en Trinidad y Tobago. Tras analizar las circunstancias, se determinó que en uno de los casos la persona denunciada recibió una carta de amonestación; y en el otro caso la persona recibió una carta de recomendación de cambio en su comportamiento.

En total fueron 7 expedientes abiertos y resueltos por acoso, abuso o intimidación (Cinco en España y dos en Trinidad y Tobago).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - Realizamos campañas informativas para difundir los contenidos de la normativa ética a través de nuestros canales y de comunicación interna.

- Impartiremos formación a los empleados sobre la Norma de Ética y Conducta de Repsol.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:


 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Igualdad Política RRHH Política RSE		Continuar siendo una empresa que apoya la igualdad.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	<p>Creación o aplicación de un protocolo de prevención de acoso</p> <p>Diagnóstico de igualdad</p> <p>Implantación del Plan de Igualdad</p> <p>LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI</p> <p>Medidas de género</p> <p>Plan de carreras</p> <p>Proyecto de inserción laboral</p> <p>Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades</p>		Continuar avanzando en lo relacionado con este principio.
-----------	---	---	---

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	<p>Informe gobierno corporativo</p> <p>Memoria sostenibilidad</p> <p>Web</p>		Seguir mostrando la composición de los puestos de nuestros empleados.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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, descríbala (P7C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: 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 daño

s 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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La eficiencia energética es para Repsol una de las principales vías de mitigación de emisiones de CO2 y de optimización operativa en sus plantas y actividades. Para conseguirlo se ha continuado con la implementación de un sistema de gestión de la energía global.

Repsol sigue apostando por la prevención de derrames, la protección del medio marino, la eficiencia energética, la gestión del carbono a lo largo de toda la cadena de valor, nuevas vías de reducción de emisiones, de la gestión del agua y de los residuos así como de la protección de la biodiversidad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar desarrollando acciones que estén 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 diversidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C211)

Respuesta: 1,13

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Nota: Dato calculado a partir de los 19 Millones de Euros destinados a formación en 2012 junto con los 535.000 Euros y 3.709.000 Euros procedentes de las partidas de Inversión Social destinados a Medio Ambiente y formación respectivamente.

Formación

Repsol es una compañía que valora, promueve y facilita la formación de sus empleados como eje clave en su desarrollo personal y profesional.

Se han invertido más de 19 millones de euros en formación. El promedio de horas de formación por



Informe de Progreso Pacto Mundial

empleado ha sido de 42 horas.

Durante 2012 destacó el lanzamiento del Máster de Repsol en Gestión de la Energía (REGE), que aporta un aprendizaje activo a los nuevos profesionales que se van a incorporar a diversos puestos de gestión sobre la cadena de valor de Repsol y el contexto en el que se desarrolla su actividad, sobre sus valores, políticas, procesos, sistemas y sobre las habilidades profesionales que deben poner en práctica acordes con el Estilo Repsol. En lo referente a formación continua, en 2012 se trabajó en la simplificación e integración de la oferta de formación bajo una arquitectura homogénea y transversal.

Entre los cursos relacionados con temas de responsabilidad corporativa que han sido lanzados o modificados este año, está el curso de Derechos Humanos cuyo objetivo es que los empleados adquieran conocimientos básicos sobre los derechos humanos y que conozcan el papel fundamental que juegan las empresas en su responsabilidad de respetarlos. Además, dentro de este entorno se da a conocer en qué consiste el Marco "Proteger, Respetar, Remediar" de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

Otro de los cursos relevantes ha sido el de Liderazgo en Seguridad y Medio Ambiente (PRISMA) cuyo objetivo es formar a los jefes para ejercer un liderazgo en seguridad y medio ambiente, que contribuya a lograr un cambio de filosofía y cultura de empresa en favor de un compromiso absoluto con la seguridad y el medio ambiente.

Además hemos seguido trabajando en el estilo de gestión de los jefes. Por ello, se han continuado con los talleres formativos para jefes sobre el estilo de comportamientos así como sobre técnicas para evaluar y dar feedback a los colaboradores. Un total de 610 jefes pasaron por los talleres. En este contexto de reforzar el estilo de gestión de jefes, se llevaron a cabo convenciones para jefes en todos los complejos industriales, tanto de Refino como de Química así como en las áreas centrales.

También se ha formado en liderazgo a jefes, logrando una asistencia de 478 personas a los diferentes programas:

- Comunicar para liderar, 402 profesionales. Impartido en 5 países distintos.
- Liderazgo eficaz, 53 profesionales.
- Liderazgo transformador, 23 directivos.
- Fundamentos de management, 78 profesionales.
- Management avanzado, 30 profesionales.

La inversión total que ha destinado la compañía a formación ha sido de más de 19 millones de euros frente a los 16 millones de euros de 2011, lo que supone un 15% de incremento. El 75% de las personas de Repsol recibieron formación durante 2012.

NOTA: En la documentación adjunta figura la ficha de la acción Formar a nuestros empleados en aspectos de valoración

económica de impactos ambientales que figura en el Plan de Sostenibilidad de Perú 2012-2013

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar desarrollando campañas para la sensibilización y formación medioambiental





Informe de Progreso Pacto Mundial

de nuestros empleados.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Acción social en proyectos medioambientales Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nuestro modelo de gestión ambiental

En la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol asumimos el compromiso de cumplir con los requisitos legales vigentes en cada lugar, así como de establecer estándares comunes de comportamiento en materia de seguridad, salud y de medio ambiente, con independencia del área geográfica donde llevemos a cabo nuestra actividad. En ella también, asumimos el compromiso de desarrollar nuestras actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

La base de la gestión de seguridad y medio ambiente es nuestro sistema de gestión, constituido por normas, procedimientos, guías técnicas y herramientas de gestión que son de aplicación en todas las actividades de la compañía y que incorporan exigentes requerimientos, estando en continua actualización para su adaptación a las mejores prácticas del sector.

El proceso de Control Operacional del Medio Ambiente es clave para la gestión medioambiental de la Compañía y afecta a todos los Negocios. Es un proceso complejo al ser diferente para cada vector ambiental (aire, suelo, agua, residuos) y en función de la actividad (Upstream, Refino, Química, Marketing...). Además, la creciente presión legislativa aumenta el volumen y complejidad de esta tarea, así como la necesidad de mejora en los propios procesos. Dentro de este contexto Repsol ha decidido implantar a nivel de compañía un Sistema de Gestión de Información Ambiental (EMIS) para dar soporte al Proceso de Control Operacional de Medioambiente en todos los centros industriales y áreas de actividad de la Compañía.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la implantación de esta aplicación informática son:

- Mejorar la trazabilidad de la información ambiental como soporte a la calidad de los datos y a la ejecución de auditorías.
- Reducir los esfuerzos para validar, calcular y consolidar la información ambiental.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Reducir el tiempo de preparación y presentación de informes.
- Estandarizar y facilitar la transferencia de conocimiento de la gestión ambiental.

Durante 2012 Repsol ha realizado un proyecto piloto de implantación en el C.I. Puertollano. El alcance del proyecto ha comprendido todos los vectores ambientales de la refinería y de la planta química de Puertollano. Es decir, todos los procesos relacionados con la gestión de residuos, la gestión de emisiones al aire, consumos energéticos, la gestión del agua y de vertidos al agua, así como la monitorización de suelos. El proyecto piloto se ha realizado con un equipo formado por distintas áreas de la Compañía, donde la colaboración del centro industrial ha sido clave para garantizar el éxito del mismo.

Una vez finalizado y tras los resultados obtenidos, Repsol ha decidido extender la implantación de este sistema al resto de la Compañía. En 2013, continuará la implantación en los grandes centros industriales para en años sucesivos incorporar progresivamente todos los activos operados por la compañía.

Disponemos también de normativa corporativa de gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales para asegurar que los riesgos que pueden afectar a la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente están identificados, estudiados y minimizados a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos industriales. Esta norma establece los estudios ambientales a realizar en cada etapa del ciclo de vida.

Adicionalmente, contamos con un estándar corporativo para establecer pautas comunes para la realización de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud en todas las operaciones de la compañía. Esta norma se centra fundamentalmente en los aspectos de derechos humanos y de salud así como en la integración de los anteriores con los medioambientales. En concreto, en la parte ambiental, la norma desarrolla los estudios que se aplicarán a todos los nuevos proyectos: Identificación de recursos y peligros ambientales, línea de base ambiental, evaluación de impacto ambiental y plan de monitorización.

Centros certificados según ISO 14001

El sistema de gestión de medio ambiente de Repsol está alineado con la norma internacional ISO 14001 e impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según dicho estándar como manera de promover la mejora continua y obtener una validación externa de los sistemas de gestión.

Actualmente, están certificados todos los centros industriales de refino y química y todas las instalaciones de lubricantes y especialidades. En la tabla "Principales certificaciones ISO 14001 por actividades en 2012" se muestra el detalle de las principales instalaciones certificadas a 31 de diciembre de 2012. En cuanto al resto de actividades que no figuran en la tabla, están también certificadas las actividades exploratorias en Libia, 36 estaciones de servicio en España, 10 EESS en Perú, 44 instalaciones de suministro de marina y pesca en España, 7 filiales de comercialización en España y 2 terminales logísticas en Portugal.

Durante 2012, hemos continuado aumentando el número de centros certificados, al obtener 2 certificaciones nuevas, una planta de GLP en Perú (Pucallpa) y una planta de GNL en Canadá (Canaport)

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar identificando riesgos y responsabilidades en materia medioambiental.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nuestro modelo de gestión ambiental

En la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol asumimos el compromiso de cumplir con los requisitos legales vigentes en cada lugar, así como de establecer estándares comunes de comportamiento en materia de seguridad, salud y de medio ambiente, con independencia del área geográfica donde llevemos a cabo nuestra actividad. En ella también, asumimos el compromiso de desarrollar nuestras actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

La base de la gestión de seguridad y medio ambiente es nuestro sistema de gestión, constituido por normas, procedimientos, guías técnicas y herramientas de gestión que son de aplicación en todas las actividades de la compañía y que incorporan exigentes requerimientos, estando en continua actualización para su adaptación a las mejores prácticas del sector.

El proceso de Control Operacional del Medio Ambiente es clave para la gestión medioambiental de la Compañía y afecta a todos los Negocios. Es un proceso complejo al ser diferente para cada vector ambiental (aire, suelo, agua, residuos) y en función de la actividad (Upstream, Refino, Química, Marketing...). Además, la creciente presión legislativa aumenta el volumen y complejidad de esta tarea, así como la necesidad de mejora en los propios procesos. Dentro de este contexto Repsol ha decidido implantar a nivel de compañía un Sistema de Gestión de Información Ambiental (EMIS) para dar soporte al Proceso de Control Operacional de Medioambiente en todos los centros industriales y áreas de actividad de la Compañía.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la implantación de esta aplicación informática son:

- Mejorar la trazabilidad de la información ambiental como soporte a la calidad de los datos y a la ejecución de auditorías.
- Reducir los esfuerzos para validar, calcular y consolidar la información ambiental.
- Reducir el tiempo de preparación y presentación de informes.
- Estandarizar y facilitar la transferencia de conocimiento de la gestión ambiental.

Durante 2012 Repsol ha realizado un proyecto piloto de implantación en el C.I. Puertollano. El alcance del proyecto ha comprendido todos los vectores ambientales de la refinería y de la planta química de Puertollano. Es decir, todos los procesos relacionados con la gestión de residuos, la gestión de emisiones al aire, consumos energéticos, la gestión del agua y de vertidos al agua, así como la monitorización de suelos. El proyecto piloto se ha realizado con un equipo formado por distintas áreas de la Compañía, donde la colaboración del centro industrial ha sido clave para garantizar el éxito del mismo.

Una vez finalizado y tras los resultados obtenidos, Repsol ha decidido extender la implantación de este sistema al resto de la Compañía. En 2013, continuará la implantación en los grandes centros industriales



Informe de Progreso Pacto Mundial

para en años sucesivos incorporar progresivamente todos los activos operados por la compañía. Disponemos también de normativa corporativa de gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales para asegurar que los riesgos que pueden afectar a la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente están identificados, estudiados y minimizados a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos industriales. Esta norma establece los estudios ambientales a realizar en cada etapa del ciclo de vida.

Adicionalmente, contamos con un estándar corporativo para establecer pautas comunes para la realización de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud en todas las operaciones de la compañía. Esta norma se centra fundamentalmente en los aspectos de derechos humanos y de salud así como en la integración de los anteriores con los medioambientales. En concreto, en la parte ambiental, la norma desarrolla los estudios que se aplicarán a todos los nuevos proyectos: Identificación de recursos y peligros ambientales, línea de base ambiental, evaluación de impacto ambiental y plan de monitorización.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar identificando riesgos y responsabilidades en materia medioambiental.

[Descargar el documento adjunto](#)

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Respuesta: SI

Notas: 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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[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, descríbala (P8C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Invertimos en mejorar

Entre las principales inversiones medioambientales realizadas en 2012 destacan, las destinadas a la mejora en los sistemas de prevención de derrames, a la mejora de la calidad ambiental de los productos petrolíferos, a la minimización de las emisiones al aire, al aumento de la eficiencia energética, a la optimización en el consumo de agua y a la reducción de la carga contaminante de los vertidos.

Como proyectos de inversión singulares en 2012, cabe mencionar la continuación del plan de actuación integral de protección del litoral de la costa de Tarragona (España) con una inversión ambiental de 22 millones de euros, el proyecto de mejora de la calidad de los combustibles de la Refinería de La Pampilla (Perú) 7 millones de euros y la continuación del proyecto de mejora de calidad de combustibles en la Refinería de La Coruña (España) con una inversión ambiental de 6 millones de euros.

También cabe destacar el proyecto de reducción de emisiones de partículas en la Refinería de Puertollano (España) con una inversión ambiental de 5 millones de euros y el proyecto de mejora de la eficiencia en la Refinería de Tarragona (España) con una inversión de 4 millones de euros.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Nuestro modelo de gestión ambiental

En la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol asumimos el compromiso de cumplir con los requisitos legales vigentes en cada lugar, así como de establecer estándares comunes de comportamiento en materia de seguridad, salud y de medio ambiente, con independencia del área geográfica donde llevemos a cabo nuestra actividad. En ella también, asumimos el compromiso de desarrollar nuestras actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

La base de la gestión de seguridad y medio ambiente es nuestro sistema de gestión, constituido por normas, procedimientos, guías técnicas y herramientas de gestión que son de aplicación en todas las actividades de la compañía y que incorporan exigentes requerimientos, estando en continua actualización para su adaptación a las mejores prácticas del sector.

El proceso de Control Operacional del Medio Ambiente es clave para la gestión medioambiental de la Compañía y afecta a todos los Negocios. Es un proceso complejo al ser diferente para cada vector ambiental (aire, suelo, agua, residuos) y en función de la actividad (Upstream, Refino, Química, Marketing...). Además, la creciente presión legislativa aumenta el volumen y complejidad de esta tarea, así como la necesidad de mejora en los propios procesos. Dentro de este contexto Repsol ha decidido implantar a nivel de compañía un Sistema de Gestión de Información Ambiental (EMIS) para dar soporte al Proceso de Control Operacional de Medioambiente en todos los centros industriales y áreas de actividad de la Compañía.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la implantación de esta aplicación informática son:

- Mejorar la trazabilidad de la información ambiental como soporte a la calidad de los datos y a la ejecución de auditorías.
- Reducir los esfuerzos para validar, calcular y consolidar la información ambiental.
- Reducir el tiempo de preparación y presentación de informes.
- Estandarizar y facilitar la transferencia de conocimiento de la gestión ambiental.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Una vez finalizado y tras los resultados obtenidos, Repsol ha decidido extender la implantación de este sistema al resto de la Compañía. En 2013, continuará la implantación en los grandes centros industriales para en años sucesivos incorporar progresivamente todos los activos operados por la compañía. Disponemos también de normativa corporativa de gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales para asegurar que los riesgos que pueden afectar a la seguridad de las personas, las instalaciones y el medio ambiente están identificados, estudiados y minimizados a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos industriales. Esta norma establece los estudios ambientales a realizar en cada etapa del ciclo de vida.

Adicionalmente, contamos con un estándar corporativo para establecer pautas comunes para la realización de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud en todas las operaciones de la compañía. Esta norma se centra fundamentalmente en los aspectos de derechos humanos y de salud así como en la integración de los anteriores con los medioambientales. En concreto, en la parte ambiental, la norma desarrolla los estudios que se aplicarán a todos los nuevos proyectos: Identificación de recursos y peligros ambientales, línea de base ambiental, evaluación de impacto ambiental y plan de monitorización.

Centros certificados según ISO 14001

El sistema de gestión de medio ambiente de Repsol está alineado con la norma internacional ISO 14001 e impulsamos la certificación progresiva de los centros de nuestra compañía según dicho estándar como manera de promover la mejora continua y obtener una validación externa de los sistemas de gestión. Actualmente, están certificados todos los centros industriales de refino y química y todas las instalaciones de lubricantes y especialidades. En la tabla "Principales certificaciones ISO 14001 por actividades en 2012" se muestra el detalle de las principales instalaciones certificadas a 31 de diciembre de 2012. En cuanto al resto de actividades que no figuran en la tabla, están también certificadas las actividades exploratorias en Libia, 36 estaciones de servicio en España, 10 EESS en Perú, 44 instalaciones de suministro de marina y pesca en España, 7 filiales de comercialización en España y 2 terminales logísticas en Portugal.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir realizando auditorías de seguridad y medio ambiente además de seguir certificando paulatinamente nuestras instalaciones acordes a normativas internacionales.

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

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En el ámbito de la energía sostenible y el cambio climático seguiremos 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.

Nuestra estrategia de carbono

En Repsol hemos seguido trabajando durante el año 2012 en nuestra estrategia de carbono, donde se integran y unifican todas las iniciativas existentes en la Compañía destinadas a reducir la intensidad de energía y de carbono en todos los Negocios de la Compañía, identificando sinergias entre ellos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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: 30,6

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Notas: 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 Notas del sistema en el año 2008. Los proveedores, antes de iniciar la relación comercial, deben superar un proceso de calificación de acuerdo a la



Informe de Progreso Pacto Mundial

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto](#)

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)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No ha habido episodios ni multas derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados y abonados en el año, de importe igual o superior a los umbrales de materialidad fijados en las cartas individuales de pleitos de las sociedades del Grupo.

Para más detalle sobre los datos de 2012, ver Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas, Nota 35 “Contingencias, compromisos y Garantías” y Nota 36 “Información sobre medio ambiente”.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar sin 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

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 178.600.000



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El consumo total de energía fue de 178,6 (millones de GJ) durante 2012

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

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

Respuesta: 56243000

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La mayor captación de agua se produce en las actividades de refinó y química. Durante 2012, hemos captado 56.243 kilotoneladas de agua dulce.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

Especifique material y cantidad

Respuesta: 37 millones de toneladas de crudo procesado

Especifique material y cantidad

Respuesta: Otras materias primas procesadas: 8,2 millones



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En los datos del presente informe están calculados sin la aportación que realizaba YPF.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C5I4)

Especifique residuo y cantidad

Respuesta: Residuos Peligrosos: 80.963 Toneladas

Especifique residuo y cantidad

Respuesta: Residuos No Peligrosos: 71.700 Toneladas

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Gestión de residuos

En Repsol nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión en todo el ciclo de vida de nuestras actividades. Por ello adoptamos medidas destinadas a la mejora de la gestión interna de residuos y desarrollamos programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso.

Durante 2012 hemos destinado a reutilización, valorización y reciclado el 67% de los residuos peligrosos y el 27% de los residuos no peligrosos gestionados.

Uno de los aspectos clave en materia ambiental es la gestión de los distintos tipos de residuos, que son generados como consecuencia de la actividad productiva en los centros de la compañía. En esa línea, se aplican los criterios de mejora continua en la gestión de residuos, como es el de tratar de generar la menor cantidad posible mediante la optimización de los recursos y mejoras asociadas a los procesos.

Los residuos producidos en la compañía pueden proceder por un lado de actividades productivas como los lodos oleosos derivados de las limpiezas de tanques asociados a las grandes paradas y operaciones de mantenimiento y por otro lado de actividades no productivas, como pueden ser los residuos derivados de las remediaciones de suelos, de las operaciones de perforación o los producidos en la construcción o desmantelamiento de instalaciones. Este tipo de actividades producen grandes cantidades de residuos de forma puntual, provocando variaciones significativas en las cantidades anuales que la compañía reporta. En este sentido, para una mejor comprensión de la evolución de las cantidades gestionadas, incorporamos información sobre los residuos peligrosos asociados al tratamiento de suelos contaminados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Durante el 2012, los residuos peligrosos gestionados disminuyeron un 32% con respecto al año anterior, debido principalmente a la finalización de operaciones de exploración en EyP Brasil. Adicionalmente, los residuos no peligrosos

¿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.)? (P8C6I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El consumo total de energía es de 178,6 (millones de GJ) durante 2012. El consumo energético en la compañía se produce principalmente en las instalaciones de las refinerías y en las instalaciones de exploración y producción.

Además continuamos esforzándonos en mejorar nuestra gestión de las emisiones al aire. Para ello aplicamos mejoras en el diseño de las instalaciones, procesos y sistemas de gestión e invertimos en nuevas tecnologías, como medidas para minimizar el impacto ambiental en el entorno en el que operamos. Durante 2012 el total de nuestras principales emisiones a la atmósfera ha disminuido un 9%.

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

Las emisiones de SO₂ y NO_x se generan fundamentalmente en los procesos de combustión de nuestras refinerías y en las actividades de exploración y producción. Adicionalmente se producen emisiones fugitivas (CH₄ y COVNM) principalmente en actividades de refino, en las operaciones de extracción de crudo y gas, en terminales de almacenamiento y en estaciones de servicio durante el manejo de gasolinas.

En 2012, las emisiones de SO₂ disminuyeron un 26% con respecto a las emisiones del año anterior, como consecuencia de la sustitución de combustibles por otros con una menor concentración de azufre en la actividad de refino. Las emisiones de NO_x y COVNM aumentaron un 2% y un 3%, respectivamente. El incremento en la emisión de óxidos de nitrógeno se debe a un aumento de las actividades de perforación en Upstream, mientras que el aumento de las emisiones de COVNM está originado fundamentalmente por el



Informe de Progreso Pacto Mundial

incremento de la producción en la Refinería de Cartagena tras la puesta en marcha del proyecto C-10, a finales de 2011.

[Descargar el documento adjunto](#)

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 un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Repsol busca desarrollar una gestión sostenible del uso del agua, mediante la continua búsqueda de soluciones para garantizar el uso responsable de los recursos hídricos y para preservar la calidad de los mismos, a través del diseño y una eficaz ejecución de las operaciones de nuestras instalaciones.

Riesgos y oportunidades relacionados con el agua

Aplicamos las metodologías internacionales más reconocidas en nuestro sector para la identificación de riesgos y oportunidades asociados al agua.

Somos conscientes de que la compañía está expuesta a diferentes riesgos asociados al uso del agua. En los últimos años hemos hecho un gran esfuerzo en analizar y participar en el desarrollo de las guías y metodologías más importantes definidas para nuestro sector para poder identificar y evaluar estos riesgos. Mediante nuestra participación en The global oil and gas industry association for environmental and social issues (IPIECA), hemos trabajado en la adaptación a nuestro sector de la Global Water Tool. Esta herramienta nos ha permitido identificar los centros de la compañía situados en zonas de escasez de agua. Adicionalmente, hemos participado en el desarrollo de la herramienta Local Water Tool, promovida por Global Environmental Management Initiative (GEMI), que permite un análisis más detallado de los riesgos a nivel de centro relacionados con la escasez de agua, la calidad del agua, los nuevos desarrollos legislativos o posibles aumentos de costes, las características de los ecosistemas y la interacción con los grupos de interés.

[Descargar el documento adjunto](#)

Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de



Informe de Progreso Pacto Mundial

agua, disponible en las fuentes. En caso de nulo, indicar con 0 (P8C7I2)

Superficiales

Respuesta: 17%

Subterráneas

Respuesta: 4%

Red pública

Respuesta: 79%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En 2012 hemos conseguido reutilizar 8.375 kilotoneladas de agua, el 14% del agua captada, lo que supone un aumento del 20% con respecto al año anterior.

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)

Respuesta: 152.663

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 152.663 Toneladas (80.963 Toneladas de Residuos Peligrosos y 71.700 Toneladas de Residuos No Peligrosos).

En Repsol nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión en todo el ciclo de vida de nuestras actividades. Por ello adoptamos medidas destinadas a la mejora de la gestión interna de residuos y desarrollamos programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso.

Durante 2012 hemos destinado a reutilización, valorización y reciclado el 67% de los residuos peligrosos y el



Informe de Progreso Pacto Mundial

27% de los residuos no peligrosos gestionados.

Uno de los aspectos clave en materia ambiental es la gestión de los distintos tipos de residuos, que son generados como consecuencia de la actividad productiva en los centros de la compañía. En esa línea, se aplican los criterios de mejora continua en la gestión de residuos, como es el de tratar de generar la menor cantidad posible mediante la optimización de los recursos y mejoras asociadas a los procesos.

Los residuos producidos en la compañía pueden proceder por un lado de actividades productivas como los lodos oleosos derivados de las limpiezas de tanques asociados a las grandes paradas y operaciones de mantenimiento y por otro lado de actividades no productivas, como pueden ser los residuos derivados de las remediaciones de suelos, de las operaciones de perforación o los producidos en la construcción o desmantelamiento de instalaciones. Este tipo de actividades producen grandes cantidades de residuos de forma puntual, provocando variaciones significativas en las cantidades anuales que la compañía reporta. En este sentido, para una mejor comprensión de la evolución de las cantidades gestionadas, incorporamos información sobre los residuos peligrosos asociados al tratamiento de suelos contaminados.

Durante el 2012, los residuos peligrosos gestionados disminuyeron un 32% con respecto al año anterior, debido principalmente a la finalización de operaciones de exploración en EyP Brasil. Adicionalmente, los residuos no peligrosos gestionados disminuyeron un 24%, principalmente en las refinerías de Petronor y Tarragona.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar mejorando en la gestión de nuestros residuos.

[Descargar el documento adjunto](#)

¿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)

SO₂

Respuesta: 36.949

Nox

Respuesta: 33.566



Informe de Progreso Pacto Mundial

COVNM

Respuesta: 42.885

CO

Respuesta: 8.696

Partículas

Respuesta: 1.655

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Continuamos esforzándonos en mejorar nuestra gestión de las emisiones al aire. Para ello aplicamos mejoras en el diseño de las instalaciones, procesos y sistemas de gestión e invertimos en nuevas tecnologías, como medidas para minimizar el impacto ambiental en el entorno en el que operamos.

Durante 2012 el total de nuestras principales emisiones a la atmósfera ha disminuido un 9%.

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

Las emisiones de SO₂ y NO_x se generan fundamentalmente en los procesos de combustión de nuestras refinerías y en las actividades de exploración y producción. Adicionalmente se producen emisiones fugitivas (CH₄ y COVNM) principalmente en actividades de refino, en las operaciones de extracción de crudo y gas, en terminales de almacenamiento y en estaciones de servicio durante el manejo de gasolinas.

En 2012, las emisiones de SO₂ disminuyeron un 26% con respecto a las emisiones del año anterior, como consecuencia de la sustitución de combustibles por otros con una menor concentración de azufre en la actividad de refino. Las emisiones de NO_x y COVNM aumentaron un 2% y un 3%, respectivamente. El incremento en la emisión de óxidos de nitrógeno se debe a un aumento de las actividades de perforación en Upstream, mientras que el aumento de las emisiones de COVNM está originado fundamentalmente por el incremento de la producción en la Refinería de Cartagena tras la puesta en marcha del proyecto C-10, a finales de 2011.

Adicionalmente, los valores específicos para estos contaminantes para la actividad de refino han sido en 2012, 0,79 toneladas de SO₂ y 0,41 toneladas de NO_x, ambos por kilotonelada de materia procesada.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P8C9I2)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Notas: 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 (P8C10I1)

Respuesta: 10.592

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Datos 2012:

- Hidrocarburos: 259 toneladas
- Sólidos en suspensión: 1.581 toneladas
- Demanda Química de Oxígeno (DQO): 8.572 toneladas

Trabajamos para mejorar la calidad de nuestros efluentes líquidos utilizando tecnologías avanzadas para tratar, controlar, caracterizar y segregar las corrientes, y minimizar así tanto la cantidad de los vertidos como 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).

Durante 2012, el vertido de hidrocarburos ha aumentado debido a problemas puntuales de operación en nuestra planta de química Sines. Sin embargo, en ningún caso se sobrepasaron los límites legales de vertido y esta corriente no alcanzó el medio, ya que es tratada en una estación depuradora de aguas residuales urbanas próxima. En cuanto a los sólidos en suspensión y a la DQO disminuyeron principalmente en las operaciones de exploración y producción en Trinidad y Tobago.

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P8C10I2)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Notas: 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 P8C5I4.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Repsol nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y mejorar su gestión en todo el ciclo de vida de nuestras actividades. Por ello adoptamos medidas destinadas a la mejora de la gestión interna de residuos y desarrollamos programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso.

Durante 2012 hemos destinado a reutilización, valorización y reciclado el 67% de los residuos peligrosos y el 27% de los residuos no peligrosos gestionados.

Uno de los aspectos clave en materia ambiental es la gestión de los distintos tipos de residuos, que son generados como consecuencia de la actividad productiva en los centros de la compañía. En esa línea, se aplican los criterios de mejora continua en la gestión de residuos, como es el de tratar de generar la menor cantidad posible mediante la optimización de los recursos y mejoras asociadas a los procesos. Los residuos producidos en la compañía pueden proceder por un lado de actividades productivas como los lodos oleosos derivados de las limpiezas de tanques asociados a las grandes paradas y operaciones de mantenimiento y por otro lado de actividades no productivas, como pueden ser los residuos derivados de las remediaciones de suelos, de las operaciones de perforación o los producidos en la construcción o desmantelamiento de instalaciones. Este tipo de actividades producen grandes cantidades de residuos de



Informe de Progreso Pacto Mundial

forma puntual, provocando variaciones significativas en las cantidades anuales que la compañía reporta. En este sentido, para una mejor comprensión de la evolución de las cantidades gestionadas, incorporamos información sobre los residuos peligrosos asociados al tratamiento de suelos contaminados. Durante el 2012, los residuos peligrosos gestionados disminuyeron un 32% con respecto al año anterior, debido principalmente a la finalización de operaciones de exploración en EyP Brasil. Adicionalmente, los residuos no peligrosos gestionados disminuyeron un 24%, principalmente en las refinerías de Petronor y Tarragona.

¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? (P8C1111)

Respuesta: 0

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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.

[Descargar el documento adjunto](#)

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) (P8C1112)

Respuesta: 8.375

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 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 2011 hemos conseguido reutilizar 8.375 kilotoneladas de



Informe de Progreso Pacto Mundial

agua, el 14% del agua captada.

[Descargar el documento adjunto](#)

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 un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Repsol consideramos las características específicas de los entornos de las instalaciones para conservar y, en su caso, recuperar el medio natural. Por este motivo, en la posición sobre la biodiversidad de Repsol, reconocemos su protección como un elemento estratégico y fijamos los principios que rigen nuestras actividades en este aspecto.

Continuamos con los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores.

En Repsol somos conscientes de la importancia de la conservación de la riqueza biológica del planeta. Por este motivo, en la posición sobre la biodiversidad de Repsol, reconocemos su protección como un elemento estratégico y fijamos los principios que rigen nuestras actividades en este aspecto.

Impactos potenciales sobre la biodiversidad

Para Repsol, conocer y asimilar sus impactos más significativos sobre la biodiversidad es una tarea fundamental y primordial en la que además de realizar su identificación, es prioritario conocer las causas, la intensidad, y el alcance temporal y geográfico, todo ello con el objetivo de proponer medidas para evitarlos y mitigarlos. En el caso concreto del negocio de Exploración y Producción, estos potenciales impactos se pueden producir en todo el ciclo de vida de las actividades de sísmica, perforación, desarrollo, producción y abandono. Los principales impactos identificados pueden ser directos (por ejemplo molestias a fauna, fragmentación o cambios permanentes de hábitat, modificación del paisaje y de la hidrología, contaminación de suelos y recursos hídricos, etc.) o indirectos, como por ejemplo los impactos asociados a la apertura de vías de acceso en áreas remotas, a la introducción accidental de especies invasoras o a cambios en la estructura socioeconómica local. Para más información sobre los impactos potenciales a la biodiversidad identificados consultar el apartado de biodiversidad en repsol.com.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Operaciones en áreas sensibles

Con el objetivo de minimizar el impacto de las operaciones en la biodiversidad existe normativa de compañía donde se establecen las pautas generales de actuación en esta materia para todas las operaciones, entre las que se incluye la obligación de determinar la sensibilidad del área de influencia de las mismas y de valorar en cada proyecto si operar o no en base a criterios como su sensibilidad, la magnitud de los posibles impactos o el nivel de mitigación de los mismos.

Participamos en el grupo de trabajo de biodiversidad de IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association) y OGP (the international association of oil and gas producers) cuyo objetivo es mejorar la gestión de los impactos sobre la biodiversidad en la industria del sector del petróleo y gas. Por otro lado, seguimos formando parte del proyecto Proteus llevado a cabo por United Nations Environmental Programme - World Conservation Monitoring Centre (UNEP-WCMC), cuyo principal objetivo es el desarrollo de mejores herramientas para la gestión y el reporte de todas las áreas protegidas a nivel mundial.

Planes de Acción de Biodiversidad (PAB)

Llevamos a cabo operaciones en yacimientos situados en áreas sensibles consideradas de alto valor ecológico y áreas clasificadas con categorías I-IV en base a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Nuestro compromiso es 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.

En 2012 Repsol ha continuado desarrollando los Planes de acción de biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores en las operaciones de exploración y producción localizadas en el bloque 57 (Kinteroni) en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador y en actividades offshore en Trinidad y Tobago.

Adicionalmente, se ha puesto en marcha un Plan en nuestras operaciones de Margarita, en Bolivia.


[Descargar el documento adjunto](#) ➔



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial


No Especificado	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		Continuar desarrollando identificaciones de riesgos y responsabilidades
-----------------	---	---	---



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Otros (especificar política en el campo de notas) Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistema de gestión medioambiental (SGMA)		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

No Especificado	RSE		Continuar mejorando la calidad ambiental aumentando nuestro compromiso en este área.
-----------------	-----	---	--

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Comité de Medioambiente Comité Técnico Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Energías No fosiles: En Repsol impulsamos el despliegue en nuestra compañía de actuaciones ligadas al desarrollo de energías no fósiles, a través de la unidad de negocio Repsol Nuevas Energías que fue creada en 2010 y que durante 2012 ha continuado realizando actuaciones en algunos ámbitos como biocombustibles, electrificación del transporte y generación de energía renovable.
Nuevas vías de reducción de emisiones: La CAC (Captura y almacenamiento de CO2) consiste en la captación del CO2 de una fuente emisora y su compresión, transporte e inyección en estructuras geológicas subterráneas para lograr un confinamiento efectivo a largo plazo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: - Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
- Avanzar en la investigación y desarrollo de nuevos vectores energéticos para el transporte.
- Estudiar oportunidades en generación eléctrica renovable.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de 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 (P9C2I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 34

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En Repsol estamos comprometidos con la protección del medio ambiente. Este compromiso se manifiesta en los continuos esfuerzos que realizamos para la prevención de los posibles impactos en el entorno de nuestras operaciones. Para ello, adoptamos diversas medidas como la identificación, análisis y mitigación de impactos, mejora del diseño en instalaciones, procesos y sistemas de gestión, así como la inversión en nuevas tecnologías.

Durante 2012 hemos continuado aplicando las mejores prácticas internacionales de nuestro sector para la mejora de la gestión ambiental.

Un ejemplo de ello es la implementación de sistemas de gestión ambiental en nuestros centros mediante la certificación ISO 14001. Durante 2012 hemos continuado aumentando el número de centros certificados, al obtener dos nuevos certificados, una planta de GLP en Perú (Pucallpa) y una planta de GNL en Canadá (Canaport).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar mejorando nuestros sistemas de gestión ambiental y seguir desarrollando sistemas que permitan minimizar nuestros impactos ambientales.

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 (P9C2I2)

Respuesta: 83

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Repsol invirtió en 2012 83 millones de Euros en I+D en el desarrollo de productos y soluciones más sostenibles.

En 2012 se incorporó la innovación como uno de los valores de la nueva visión de Repsol, una empresa global que busca el bienestar de las personas y se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes. Esta visión innovadora y emprendedora, que busca anticiparse a los retos del futuro, va más allá de lo tecnológico y abarca otros ámbitos, como el compromiso con las personas y el medio ambiente.

Repsol considera que la inversión en I+D+i, realizada con vocación de liderazgo, es uno de los factores clave para hacer posible un sistema energético más eficiente y sostenible, capaz de dar respuesta a un doble desafío: afrontar una demanda de energía creciente y un mayor compromiso medioambiental,



Informe de Progreso Pacto Mundial

manteniendo a la vez la competitividad del sistema energético. La apuesta por la innovación como motor de cambio para crear un nuevo modelo energético está representada en el Centro de Tecnología Repsol, donde trabajan 400 tecnólogos e investigadores, un equipo multidisciplinar con una media de edad inferior a 40 años.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



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 cuáles son sus riesgos e impactos (P10C311)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La compañía lleva a cabo sus actividades en numerosos países, bajo múltiples marcos regulatorios y en diversos ámbitos del negocio del petróleo y del gas. Como consecuencia de esto, se pueden materializar diferentes tipos de riesgos.

La gestión de riesgos debe ser un proceso continuo de identificación, control y reporte. En Repsol hemos desarrollado un mapa de riesgos, en el que se recogen los principales riesgos para la compañía, con una estructura definida por cinco grandes categorías:

- Riesgos financieros y de mercado, derivados de la volatilidad de los precios del petróleo, gas natural y sus productos derivados; tipos de cambio y tipos de interés. Además, recogen aquellos relacionados con las posiciones de liquidez y solvencia de la compañía; los de contraparte, derivados de los contratos financieros y de los compromisos comerciales con proveedores o clientes.
- Riesgos relacionados con la estrategia de la compañía, gestión del portafolio y asignación de recursos. Estos riesgos están asociados con las decisiones internas de la compañía, que requieren de la aprobación del Comité de Dirección o del Consejo de Administración.
- Riesgos de entorno, que agrupa aquellos relacionados con factores externos o exógenos a la compañía, como son el contexto macroeconómico, las condiciones propias del sector en el que Repsol opera, el riesgo país, catástrofes naturales, competidores, la relación con socios o la percepción de las partes interesadas.
- Riesgos regulatorios y de cumplimiento, relacionados con cambios regulatorios, con el cumplimiento de la regulación y normativa aplicable en materia legal, fiscal; de reporte de seguridad y medio ambiente; y con aspectos de gobierno corporativo.
- Riesgos operativos asociados a la eficacia y eficiencia de las operaciones. Son aquellos que podrían materializarse en el caso de que existan procesos internos inadecuados o erróneos. En esta categoría cabe destacar los riesgos de ética y conducta, seguridad y medio ambiente o los relativos a la vulneración de derechos humanos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

En el caso de aquellos riesgos que son más relevantes para Repsol, también se identifican los parámetros y controles existentes para la gestión de dichos riesgos; las unidades de la compañía que participan en su gestión, control y supervisión; y la normativa aplicable.

En 2012, el mapa de riesgos ha sido revisado en un proceso coordinado por la Dirección Corporativa de Auditoría y Control. A cada unidad responsable de la gestión de determinados riesgos se ha solicitado una actualización de los mismos, en función de la evolución de los principales indicadores y condiciones del entorno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar evaluando la eficacia de los sistemas de control interno y seguir monitorizando los modelos de cumplimiento y riesgos existentes en la compañía.

[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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En la Norma de Ética y Conducta de Repsol se hace referencia en sus capítulos 3.7.5 Medidas contra la corrupción y 3.7.6 Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos a la política para los empleados de Repsol en relación con este principio.

Medidas contra la corrupción

La corrupción aparece cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la Compañía, para ellos mismos o para un tercero.

Repsol se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Compañía para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas.

En consecuencia, 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 cualquier persona física o jurídica:

- al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas;



Informe de Progreso Pacto Mundial

- con el fin de que éstas abusen de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja;
- cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con cualquiera de los fines mencionados en los dos apartados anteriores.

Los empleados de Repsol no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Además de las consecuencias de la infracción de esta norma, previstas en su apartado relativo al “Régimen disciplinario” y de otras consecuencias ajenas al orden laboral, el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre de Repsol así como afectar a su responsabilidad penal.

La Compañía cuenta con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Entre tales mecanismos se encuentra el modelo de prevención de delitos que se somete a un proceso de evaluación continua y recoge el análisis y valoración de los riesgos penales así como los controles de mitigación correspondientes.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o de la Comisión de Ética.

Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados de Repsol, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables, deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, tales como:

- naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura;
- pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente;
- pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos;



Informe de Progreso Pacto Mundial

- pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales;
- pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios;
- pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos.
- pagos tramitados por vía de urgencia.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o blanqueo de capitales, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o de la Comisión de Ética.

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir mejorando en la implementación y difusión de nuestras normas y políticas y continuar con la monitorización de éstas.

¿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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En la Norma de Ética y Conducta de Repsol se hace referencia en su capítulos 3.7.4 Regalos obsequios y atenciones a la política para los empleados de Repsol en relación con este principio.

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.

Los obsequios de Repsol se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de la Compañía y en cualquier caso, los empleados de Repsol no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, proveedores, 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 regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, los empleados de Repsol que no cumplan con las exigencias contenidas en esta norma, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos. En todo caso, cuando los empleados tengan dudas sobre la razonabilidad o aceptabilidad de un regalo o invitación deberán consultarlo por escrito con sus superiores jerárquicos inmediatos o, en su caso, con la Comisión de Ética.

Adicionalmente, cuando los empleados mantengan relación en su ámbito profesional con contratistas, clientes, proveedores o suministradores de Repsol, no podrán obtener en las compras privadas que realicen a los mismos, descuentos o condiciones más ventajosas a favor de si mismos o de terceras personas, que excedan las condiciones generales ofrecidas al resto de empleados de Repsol.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar aplicando las políticas y normas que disponemos en Repsol en lo relacionado con este principio.

[Descargar el documento adjunto](#)

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P10C111)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Repsol, en relación con los negocios que gestiona, no utiliza estructuras societarias ni de otro tipo con finalidades de ocultación, encubrimiento o reducción de la transparencia de sus actividades frente a las autoridades

fiscales o a cualquier otro interesado.

Nos preocupa la situación de los ciudadanos de algunos países ricos en recursos que pueden no estar disfrutando

plenamente de la riqueza que generamos, y estamos de acuerdo en que un incremento de la transparencia podría contribuir a paliar esta situación.

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, Repsol se adhirió, en noviembre de 2010, al Código de Buenas

Prácticas Tributarias elaborado por el Foro de Grandes Empresas y la Administración Tributaria española.

Anualmente facilitamos información correspondiente a asociaciones y redes a las que pertenecemos, los datos económicos

que incluyen la estimación de los costes vinculados a las actividades directas realizadas de representación de intereses

ante las Instituciones Europeas y por último las actividades de representación de intereses

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar con la implementación y mejora de políticas y medidas en contra de la corrupción.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C211)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 100

Clientes

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La Norma de Ética y Conducta de la compañía se encuentra disponible públicamente en la web repsol.com, asimismo esta norma se da a conocer en el Informe de Responsabilidad Corporativa de la compañía.

Para que los proveedores y contratistas de Repsol cumplan y conozcan la Norma de Ética y Conducta de la compañía, Repsol exige en una de sus cláusulas incluidas en las Condiciones Generales de Compra y Contratación, que los proveedores y contratistas cumplan con los compromisos de la compañía recogidos en esta norma.

La formación y sensibilización en torno a nuestro código de conducta, es un requisito imprescindible para facilitar su mejor comprensión y su cumplimiento.

La Norma de Ética y conducta ha sido revisada durante 2012. Las modificaciones han ido dirigidas a reforzar las pautas de comportamiento recogidas en la misma. El proceso de revisión se inició a partir de un estudio comparativo (benchmarking) de los códigos de conducta de diferentes empresas del sector energético y ha contado asimismo con la participación independiente de expertos externos de la sociedad civil de reconocido prestigio.

Se han incluido modificaciones en la estructura y en el contenido de la misma, entre las que destacan en particular, las siguientes:

- **Ámbito de aplicación:**

- o Especificación de que la norma se extiende a todos los Consejeros, directivos y empleados del Grupo, independientemente del tipo de contrato que regule su relación, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo, como en el caso de los secondees ;

- o Inclusión de una referencia a que se promoverá e incentivará entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas consistentes con la norma.

- **Difusión y cumplimiento de la norma:**

- o Obligación expresa de Repsol de comunicar y difundir entre todos los empleados el contenido de la norma poniendo los medios necesarios para ello.

- o Obligación de Repsol de asegurar que todos los empleados que se incorporan tienen acceso a la norma.

- o Obligación de los empleados de consultar al superior jerárquico o a la Comisión de Ética las dudas sobre la aplicación de la norma.



Informe de Progreso Pacto Mundial

o Obligación de todos los empleados de comunicar a la Comisión de Ética o al superior jerárquico cualquier incumplimiento de la norma que observaran en el desempeño de sus funciones, indicándoles los canales existentes para ello.

• Pautas de conducta:

o Se reordenan y refuerzan las pautas de conducta existentes y se incorporan algunas nuevas tales como el cumplimiento de la legalidad y adaptación continua a la normativa aplicable; cooperación y dedicación; imagen y reputación corporativa; o relación con los accionistas.

o Asimismo, se han ampliado y reforzado los asuntos relacionados con los derechos humanos; el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades; los conflictos de intereses; la fiabilidad de la información y control de registros; los regalos, obsequios y atenciones; las medidas contra la corrupción y el blanqueo de capitales; las relaciones con gobiernos y partidos políticos; y las donaciones y proyectos de contenido social.

Es importante destacar que además de los cambios anteriormente mencionados, se ha incluido amplia información sobre las funciones de la Comisión de Ética y los canales de comunicación disponibles en la intranet y en la web corporativa, para que los empleados y cualquier tercero puedan comunicar, de manera confidencial, posibles vulneraciones de la Norma de Ética y Conducta.

La Norma fue aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2012. Está disponible en la página web de la compañía (www.repsol.com) y en la red interna.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar difundiendo entre nuestros distintos grupos de interés la Norma de Ética y Conducta de la compañía.

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

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Donaciones y proyectos de contenido social.

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 Repsol deberá:

a. Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que



Informe de Progreso Pacto Mundial

sean precisas.

43

- b. Ser otorgada, con arreglo a criterios objetivos relacionados con las actividades de la Compañía, 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, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado "Fiabilidad de la información y control de registros".
 - 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.
- Asimismo, cualquier sociedad de Repsol que realice una donación deberá realizar un seguimiento de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar aplicando la Norma de Ética y Conducta.

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

Respuesta: Si



Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio



Respuesta: 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	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Empleados	Aceptación de regalos Otros (especificar riesgo en el campo de notas)		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Proveedores	Incumplimiento de la normativa		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Empleados	Código de Conducta Código Ético		Continuar aplicando las políticas y normas que disponemos en Repsol en lo relacionado con este principio.
Proveedores	Código Ético Código de Conducta		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Empleados	RSE Acción social		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.
Proveedores	RSE		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Comités de gestión		Seguir implementando los mecanismos anticorrupción.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal ético Comités de gestión		Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.



Informe de Progreso Pacto Mundial


<p>Proveedores</p>	<p>Auditorías Buzón de denuncias Canal ético Comités de gestión Control financiero Exigencia de informe de auditorías por contrato Visitas de verificación</p>		<p>Objetivos definidos en los Planes de Sostenibilidad y sus informes de cierre.</p>
--------------------	--	---	--



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 cumpla 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
13		2.6
14		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5



Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
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	
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, descríbala (P1C1I1)	
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 (P1C2I1)	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos(P1C2I3)	
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 (P1C2I5)	
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)	
P1C4I3	Indique el número y tipo de: (P1C4I3)	PR4
P1C5I1	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)	
P1C5I2	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	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 (P1C6I1)	HR2
PRINCIPIO 2		
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 (P2C1I1)	
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 (P2C2I1)	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento / HR2
P2C3I1	Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisado, sobre el total de proveedores y subcontratas de la entidad (P2C3I1)	HR10
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)	Dimensión Social / Derechos Humanos / Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)	
PRINCIPIO 3		
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 (P3C1I1)	
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)? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)	
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 (P3C3I1)	
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)	HR5
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	¿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 (P4C1I1)	
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)	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 (P4C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C3I1	Indique si la entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores (P4C3I1)	
P4C3I2	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)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C4I1	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)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
PRINCIPIO 5		
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 (P5C1I1)	
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)	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 (P5C2I2)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores (P5C3I1)	
P5C3I2	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)	
P5C4I1	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000) (P5C4I1)	Dimensión social / Prácticas laborales y Ética del trabajo / Evaluación y Seguimiento
P5C4I2	Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de asociados a programas de ayuda (P5C4I2)	
P5C4I3	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)	
PRINCIPIO 6		
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 (P6C1I1)	
P6C2I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)	LA13



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P6C2I2)	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)	
P6C3I1	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)	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 (P7C1I1)	Dimensión Social / Formación y Sensibilización
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)	
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 (P7C2I2)	
PRINCIPIO 8		
P8C10I1	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza (P8C10I1)	
P8C10I2	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 (P8C10I2)	
P8C10I3	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C10I3)	EN26
P8C11I1	¿Qué porcentaje de productos vendidos son susceptibles de ser reciclados al final de su vida útil? (P8C11I1)	EN27



Informe de Progreso Pacto Mundial

P8C11I2	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)	EN10
P8C12I1	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)	EN12
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 (P8C1I1)	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)	
P8C2I3	Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía (P8C2I3)	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)	
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.) % (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C4I1)	
P8C4I2	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)	EN28
P8C5I1	Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ) (P8C5I1)	EN3
P8C5I2	Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año) (P8C5I2)	EN8
P8C5I3	Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas) (P8C5I3)	EN1
P8C5I4	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino (P8C5I4)	EN22
P8C6I1	¿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.)? (P8C6I1)	EN4/EN29



Informe de Progreso Pacto Mundial

P8C7I1	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C7I1)	EN9
P8C7I2	Extracción anual de aguas subterráneas y superficiales como porcentaje de la cantidad anual renovable de agua, disponible en las fuentes. En caso de nulo, indicar con 0 (P8C7I2)	
P8C8I1	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)	EN2
P8C9I1	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC y SF ₆) 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)	EN16/EN17/EN20
P8C9I2	Indique si la entidad utiliza y emite sustancias reductoras del ozono (protocolo Montreal) (P8C9I2)	EN19
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, descríbala (P9C1I1)	
P9C2I1	Número de estudios, de 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 (P9C2I1)	
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 (P9C2I2)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	¿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 (P10C1I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)	Dimensión Social/Sociedad/Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

P10C311	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 cuáles son sus riesgos e impactos (P10C311)	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)	
P10C511	¿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)	
P10C611	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción (P10C611)	SO4/Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12