



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Repsol YPF, S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

- *Dirección web:* www.repsol.com
- *Alto cargo:* Antonio Brufau Niubó , Presidente
- *Fecha de adhesión:* 01/11/2002
- *Sector:* Utilidades (agua, gas y electricidad)
- *Actividad:* Exploración y Producción; Refino y Marketing; Química; Gas y Electricidad; GNL (Gas Natural Licuado)
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Inversores, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Comunidades locales, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente, Medios de comunicación, Organizaciones de consumidores, Sindicatos
- *Países en los que está presente:* a 31 de diciembre de 2009, Repsol YPF está presente en: España, Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, EE.UU., Guyana, México, Perú, Republica Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Venezuela, Noruega, Francia, Italia, Kazakhstán, Portugal, Rusia, Moldavia, Arabia Saudí, Oman, Argelia, Guinea Ecuatorial, Kenia, Liberia, Libia, Marruecos, Mauritania, Sierra Leona, Sudafrica, Australia,
- *Alcance del Informe de Progreso:* El reporte se realiza sobre el Grupo Repsol.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* a través de la página de ASEPAM. Adicionalmente, en el Informe de Responsabilidad Corporativa, aparece un anexo (El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los indicadores GRI y los Objetivos del Milenio) donde existe una referencia entre los Principios del Pacto Mundial y la información contenida en el Informe de Responsabilidad Corporativa.
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 12 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Arantza Hernanz/ Ivan Vicioso
- *Tipo de informe:* A+B+C+D

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

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

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



WE SUPPORT

• Carta de Renovación del Compromiso

Mensaje del Presidente Ejecutivo

“NUESTRA ESTRATEGIA DE CARBONO Y NUEVAS ENERGÍAS MULTIPLICARÁ EL RESULTADO DE NUESTRA CONTRIBUCIÓN PARA CONTENER EL CALENTAMIENTO GLOBAL”

El gran empeño de la industria del petróleo y el gas en las décadas pasadas ha sido proporcionar al mundo energía barata, y lo hemos conseguido con un notable éxito. No obstante, las inconsistencias que se han puesto de manifiesto en los últimos años nos sitúan en una cierta ruta de colisión con otros requisitos del nuevo modelo global que necesita el planeta.

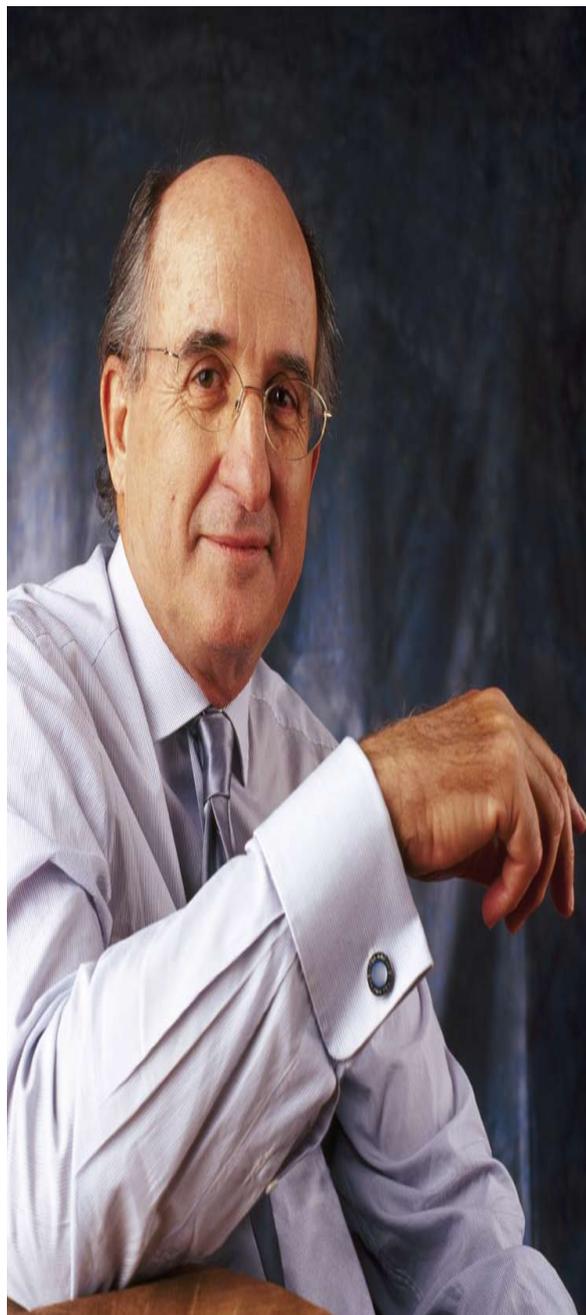
Las empresas petroleras quizá hemos sido poco diligentes en anticipar los signos de agotamiento del modelo. Ahora nos encontramos en el umbral del cambio, cuyas principales variables de contorno son la demanda energética creciente, el acceso universal a la energía y la lucha contra el cambio climático.

El consumo de energía en el mundo se incrementará en un 40% entre 2007 y 2030. Gran parte de este incremento se producirá en los países con

economías emergentes. Se estima que se exigirá a la industria de los combustibles fósiles que cubra el 75% de ese incremento, para lo cual será necesario explorar regiones remotas y desarrollar reservas de menor escala, en condiciones cada vez más difíciles, pero con requisitos cada vez más exigentes en términos de sostenibilidad.

Facilitar el acceso de la población pobre del mundo a las energías modernas sigue siendo una cuestión prioritaria. Se calcula que una persona de cada cinco en el planeta aún carece de acceso a la electricidad y, según algunas previsiones, el número de personas afectadas por esta injusticia social no mejorará significativamente en las próximas décadas.

El consumo de combustibles fósiles está inextricablemente ligado a emisiones de CO₂. Por tanto, las compañías energéticas debemos estar en





“HEMOS PUESTO **MÁS RECURSOS** A TRABAJAR PARA PODER
DIALOGAR **MÁS CON LOS AGENTES SOCIALES,**
Y LA EXPERIENCIA HA SIDO ENORMEMENTE ENRIQUECEDORA”

la primera línea de batalla en la lucha contra el cambio climático. Es preciso que contribuyamos con soluciones efectivas al objetivo de contener la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera por debajo de 450 partes por millón de CO₂-equivalente. En Repsol YPF hemos puesto en marcha en 2009 nuestra Estrategia de Carbono y Nuevas Energías, que multiplicará el resultado de nuestra contribución para contener el calentamiento global.

Será necesario que en el nuevo modelo energético global participen todas las fuentes de energía disponibles, incluyendo, por supuesto, las energías renovables. Todas ellas deberán ser producidas y consumidas de un modo mucho más eficiente.

Debemos superar algunas barreras a la adopción del nuevo modelo energético global, particularmente la deficiente gobernanza energética y el carácter a menudo conservador en materia tecnológica de las empresas de energía. Reinventar el modelo energético requiere también reinventar el modelo de las empresas energéticas. Necesitamos empresas que aborden la pro-

blemática de la energía con una visión integral, más capaces de aprovechar el talento, y más y mejor conectadas con la sociedad del futuro, para ser vistas como aliados, y no como adversarios, ante los desafíos de nuestro tiempo.

La apuesta por la tecnología como motor de cambio global requiere de empresas dispuestas a transformarse a sí mismas, transformando al mismo tiempo el sector en el que desarrollan su actividad. Pero también requiere de un fuerte apoyo, tanto público como privado, a la I+D+i. Además, la magnitud de los desafíos tecnológicos que tenemos ante nosotros hacen necesaria una visión supranacional.

Las tecnologías de captura y el almacenamiento de carbono jugarán un papel fundamental en ese futuro. Se da por cierto que estas tecnologías son imprescindibles para lograr la contención del calentamiento global, y son una gran oportunidad para que las empresas de petróleo y gas aportemos nuestros conocimientos en perforación, geofísica e ingeniería del subsuelo.

La UE y algunos países de América Latina han acordado objetivos de cuota de mercado de bio-

“AÚN SOMOS TRES HOMBRES POR CADA MUJER,
PERO CADA VEZ HAY **MÁS MUJERES** EN LOS ÓRGANOS
DE GOBIERNO Y EN LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA”

combustibles a medio plazo, lo que hace necesario importantes inversiones en adaptaciones en refino y estaciones de servicio que estamos abordando. También estamos investigando en biocombustibles de segunda y tercera generación para la búsqueda de alternativas a la excesiva dependencia del transporte de los combustibles fósiles.

Creemos que en el futuro nuestra compañía sólo prosperará si incorpora las grandes apuestas de la sociedad global de la que formamos parte, y nos hemos puesto manos a la obra. A pesar del entorno de crisis, en 2009 hemos puesto más recursos a trabajar para poder dialogar más con los agentes sociales, y la experiencia ha sido enormemente enriquecedora.

He dicho en muchas ocasiones que las personas de Repsol YPF son lo mejor de esta compañía. En la plantilla aún somos tres hombres por cada mujer, pero cada vez hay más mujeres en los órganos de gobierno y en la dirección de Repsol YPF. Tenemos diferentes culturas y procedencias y hablamos diferentes idiomas. Buscamos a los buenos profesionales, aunque

tengan capacidades diferentes, porque estamos convencidos de que la compañía se enriquece con su aportación.

En realidad, Repsol YPF no es más, ni menos, que una comunidad de 41.000 personas de más de 30 países que compartimos objetivos comunes y que libremente sometemos nuestro comportamiento a nuestra Norma de Ética y Conducta, en el convencimiento de que no cuenta sólo lo que hacemos, sino cómo lo hacemos.

Antonio Brufau Niubó
PRESIDENTE
EJECUTIVO

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



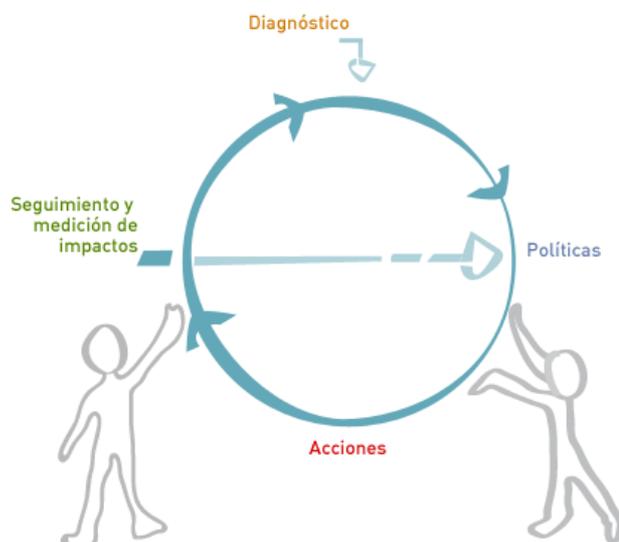
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Documentos adjuntos.

Objetivos: Aprobación de la norma corporativa de la evaluación de impacto ambiental, social y de salud (ESHIA), de aplicación mundial por todas las unidades de la compañía.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Repsol cuenta con la Norma de Ética y conducta en la que se establecen las pautas generales que deben regir a la conducta de Repsol y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesiones, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

La Norma de Ética y Conducta recoge en su apartado VII punto 3.1 "Derechos humanos y libertades públicas" el compromiso de Repsol con el respeto y la protección de 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. Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana, como se recoge en la política de respeto a la persona y a su diversidad, política que tiene como objetivo definir los criterios de actuación del a compañía en lo que al respeto de la persona y a su diversidad se refiere



Tanto la norma de ética y conducta como la política de respeto a la persona y su diversidad son de aplicación para toda la compañía.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: En la web corporativa de la compañía esta disponible el Servicio de Atención al Cliente (SAC). A través del menú contacto se puede acceder a este servicio que está estructurado en diferentes secciones según el producto o servicio de interés. Para cada sección se indican los horarios de atención y la persona de contactos, además se puede encontrar información relativa a las preguntas más frecuentes y un formulario para hacer consultas y sugerencias. El SAC también ofrece un servicio de atención general al usuario de la web, indicando el horario y el teléfono de contacto.



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 (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2009, cumpliendo con el objetivo fijado para este periodo, se aprobó la normativa del área de Upstream de Repsol para la identificación y evaluación de los impactos ambientales, sociales y de seguridad y salud (ESHIA) y la normativa para la identificación de riesgos (HAZID), que definen las actuaciones necesarias para prevenir riesgos y mitigar los impactos resultantes de las operaciones. Esta normativa se ha aplicado en todos los proyectos a partir de la fecha de aprobación.

En 2009, se aprobó la norma que desarrolla la política aprobada en 2008 sobre relaciones con comunidades indígenas, de aplicación en todo nuevo proyecto de la compañía. Repsol adopta esta norma en defensa del respeto de los derechos internacionalmente reconocidos a estos pueblos.

En el año 2009 se incorporó una sesión sobre derechos humanos en la industria del petróleo y el gas dentro del plan de acogida de nuevos profesionales.

En septiembre se difundió a los gerentes de Relaciones Externas de la compañía en ocho países una adaptación del curso de formación en derechos humanos de la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), con objeto de que, a su vez, sea difundido en sus unidades.

En el mismo mes se impartió una charla sobre derechos humanos en el Taller sobre Biodiversidad que tuvo lugar en Buenos Aires y al que asistieron 35 personas que trabajan en las áreas de Seguridad y Medio Ambiente de la compañía. Durante el mes de diciembre, la charla se difundió a todos los empleados del área de Comunicación Interna.

Además durante 2009 comenzó a desarrollar una herramienta para definir un mapa de riesgos de responsabilidad corporativa en las zonas donde opera, que se espera aprobar durante el año 2010 e incorporarlo al sistema de gestión de riesgos globales de la compañía. En este mapa de riesgos de responsabilidad corporativa se consideran los riesgos



asociados a los siguientes factores sociales: relaciones laborales, seguridad, derechos humanos, impacto y relación con la comunidad, entre otros.

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

Implantación: En el caso de que la comisión de ética, la comisión de auditoría y control o el comité de responsabilidad corporativa, una vez analizados los resultados, entendieran que fuera necesario realizar mejoras en los procedimientos y la normativa actual de Repsol, podrían sugerir la consideración de dichas mejoras en la planificación estratégica de la compañía.

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

Implantación: Los productos de Repsol responden a las más altas exigencias en materia de protección ambiental y de la salud, cumpliendo con los principios del Reglamento REACH (Reglamento 1907/2006) que establece un marco normativo para el registro, evaluación y autorización de productos químicos a través de la identificación de las propiedades de los productos y sus efectos sobre la salud y el medio ambiente.

En el marco del Reglamento REACH, desde el equipo de seguridad de producto, perteneciente a la unidad de Tecnología, se ha continuado con un plan de trabajo con dos líneas de acción:

- Prerregistro de sustancias sujetas a REACH.
- Participación en los consorcios industriales coordinando la preparación de los expedientes de registro

Repsol pone a disposición de sus clientes las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) de los productos comercializados, no solamente de aquellos que exige la legislación vigente, que proporcionan una amplia información sobre las características, la manipulación segura, las medidas preventivas y aquellas medidas a tomar en caso de incidente.

Asimismo, se elaboran Fichas Internas de Seguridad (FIS) y Hojas Informativas de Producto (HIP) para que los trabajadores propios, así como los contratistas, conozcan los peligros de los productos químicos y las medidas preventivas para su manipulación.

Estos documentos se actualizan regularmente en función de los cambios en la legislación nacional e internacional y son gestionados a través de una aplicación informática que nos ha permitido alcanzar una mayor eficiencia en la gestión y dar mayor autonomía a los usuarios en los diferentes negocios.

Repsol impulsa el conocimiento de las fichas de seguridad entre sus empleados y empresas contratistas mediante campañas de información.

En 2009 no ha habido ningún incidente relacionado con la seguridad de nuestros productos que haya derivado en sanción, multa o amonestación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

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

- La comisión de ética gestiona 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 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 responsables del seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos.
- La dirección de responsabilidad corporativa y servicios profesionales 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.

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol publica anualmente un informe de responsabilidad corporativa sometido a un proceso de verificación. Esta verificación es llevada a cabo por un auditor externo independiente, Deloitte.

En este sentido, Deloitte, dentro del proceso de verificación del informe de responsabilidad corporativa, verifica la existencia de dichas políticas así como la información que aparece en el informe según la determinación del alcance de su informe de verificación.

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Desde su aprobación en 2003, la norma de ética y conducta es una guía de comportamiento para las personas de la compañía.

La comisión de ética tiene entre sus principales funciones promover el conocimiento de la norma de ética y conducta entre todos los empleados de la compañía.

Con este fin, la comisión aprobó en 2009 la realización de una campaña de comunicación sobre la Norma de Ética y



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Conducta, la Comisión de Ética y los canales de comunicación con dicha comisión. Las acciones de esta campaña se iniciaron en noviembre a través del boletín remitido a todos los directivos del grupo y de otro enviado a todos los empleados.

Las acciones previstas en esta campaña incluyen la publicación de noticias específicas sobre cada una de las materias recogidas en la Norma de Ética y Conducta. Durante 2009 se han publicado contenidos sobre derechos humanos y libertades públicas e igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo, cuando un empleado se incorpora a Repsol recibe un ejemplar de la Norma de Ética y Conducta, y firma un acuse de recibo de la misma.

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: No se tiene constancia, a la fecha de elaboración de este informe, de ninguna comunicación sobre incumplimientos normativas relacionados con la salud y seguridad del cliente.

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: No se tiene constancia, a la fecha de elaboración de este informe, de ninguna demanda.

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: No se tiene constancia, a la fecha de elaboración de este informe, de ninguna demanda.

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

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

Respuesta: 31203

Implantación: En 2009 destinamos el 2% de nuestro beneficio neto a proyectos de inversión social, lo que supera significativamente el 1,15% del año anterior.

Respecto a 2008, se incrementó la inversión en proyectos sociales en España, Bolivia, Brasil y Perú, mientras que las iniciativas en Argentina, Ecuador, Portugal y Venezuela requirieron de menos recursos que el año precedente.

Repsol utiliza la metodología del London Benchmarking Group (IBG) para rendir cuentas de la inversión social. Más de 200



grandes compañías de todo el mundo utilizan esta metodología. El próximo paso del IBG será trabajar en la medición de los logros e impactos de la inversión social.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma en relación con los Objetivos del Milenio (P1C5I2)

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

Respuesta: SI

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

En cuanto a la distribución de los proyectos por tipología, el 31% de la inversión fue destinado a programas de educación y formación, el 24% a programas que favorecen el desarrollo comunitario, el 9% a programas relacionados con la protección y el cuidado ambiental, el 18% a programas de integración social, el 8% a programas relacionados con la salud y el 10% a programas de mecenazgo cultural.

Durante 2009, los proyectos de desarrollo de comunidades locales, como el apoyo a las organizaciones comunitarias, la construcción de infraestructuras, la asignación de microcréditos y la creación de empresas locales, fueron los que más crecieron en 2009, mientras que los de educación, formación (fundamentalmente becas) y promoción y cuidado ambiental recibieron menos dotaciones económicas que en 2008.

Repsol como compañía adherida al Pacto Mundial impulsa y promueve la difusión de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). De los proyectos de inversión social de 2009, más de 600 tienen relación con los ODM.

La inversión destinada a programas relacionados con los ODM fue de un total de 15.326 miles de euros. De los cuales el 16% fueron destinados a "Erradicar la pobreza extrema y el hambre", el 10% destinados a "Lograr la enseñanza primaria universal", el 14% a programas relacionados con "Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer", el 7% a programas que intenten "Reducir la mortalidad infantil", el 9% a programas relacionados con "Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades", el 18% programas destinados a "Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente" y el 25% a programas para "Fomentar una asociación mundial para el desarrollo".

Objetivos: En la actualidad se está revisando la normativa interna actual para incluir nuevas tendencias y enfoques. En este sentido, se está trabajando en la definición de la guía para la realización de evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud a nivel corporativo, la actualización de la guía de relaciones con la comunidad, un guía para la inversión social y mejorar el actual sistema de medición de los proyectos de inversión social, entre otros.

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)

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



Respuesta: 7

Implantación: Proteger las instalaciones y las personas de un sector tan crítico como el de la energía es fundamental para asegurar la estabilidad energética internacional.

Para ayudar a llevar a cabo estas tareas contamos con personal contratado por empresas especializadas en seguridad homologadas en cada uno de los países donde tenemos operaciones.

¿Cómo gestionamos los riesgos de seguridad?

- Identificación del riesgo, atendiendo a aquellas amenazas derivadas de actividades antisociales.
- Análisis del riesgo, mediante los criterios de magnitud (criterios de función, de sustitución, de profundidad y de extensión) y de probabilidad (criterios de agresión y de vulnerabilidad).
- Evaluación del riesgo mediante la aplicación de fórmulas que ponderan los criterios anteriores.
- Clasificación del riesgo desde “muy bajo” a “elevado” en función de valores preestablecidos.

A partir de esta metodología de valoración de riesgos de seguridad se han establecido umbrales de seguridad para las instalaciones, por debajo de los cuales se recomendará la prohibición de su funcionamiento.

Los proveedores de seguridad

La seguridad de las instalaciones se contrata a empresas especializadas a las que se les exige formación en derechos humanos. Además, los servicios de seguridad son supervisados para evitar riesgos de abusos de los derechos humanos que, en caso de detectarse, pueden dar lugar a medidas de prevención.

La protección de infraestructuras energéticas críticas

En algunos países, los gobiernos exigen que los cuerpos militares protejan las instalaciones de petróleo o gas, al tratarse de recursos estratégicos. Repsol formaliza los acuerdos de colaboración con las fuerzas de seguridad pública de forma que la relación no pueda ser interpretada como una toma de posición en los conflictos armados que puedan existir en el país. En estos contratos se establecen cláusulas de respeto de los derechos humanos.

En el año 2009 han estado vigentes los siguientes acuerdos con fuerzas de seguridad pública:

- En Arabia Saudí, el Ministerio del Interior se encarga de la seguridad de las actividades de campo. Repsol sólo sufraga los gastos logísticos.
- En Argentina existe un Convenio Marco con la Gendarmería Nacional para la protección de instalaciones críticas existentes en los diferentes yacimientos. Además, establecemos acuerdos puntuales con la Policía Federal, la Policía de las Provincias y la Prefectura Naval.
- En Argelia, el Ministerio de la Defensa, a través de la Gendarmería Nacional, proporciona seguridad y protección a las actividades. Repsol cubre únicamente los gastos logísticos. Adicionalmente, por exigencia de las autoridades, se cuenta con seguridad privada.
- En Colombia, Repsol tiene un Contrato de Asociación con la empresa pública Ecopetrol para el bloque de Capachos, en el municipio de Tame (departamento de Arauca). A su vez, Ecopetrol tiene un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Defensa Nacional que establece las condiciones para la protección, por parte del Ejército, de las instalaciones operadas.
- El 1 de febrero de 2009 entró en vigor el Convenio de Buena Voluntad y Mutua Cooperación que hemos establecido en Ecuador con las unidades militares regionales para la protección de las operaciones en las instalaciones del bloque 16 y las



áreas de Bogui, Capirón y Tivacuno.

- Las actividades de exploración que se han desarrollado en Mauritania durante 2009 han contado con seguridad provista por el Ministerio de Defensa a partir de acuerdos firmados con anterioridad.
- En Venezuela hemos establecido un convenio con la Guardia Nacional que abarca la protección de las personas y los activos de la empresa en el bloque Quiriquire.

Operaciones en contextos sociales sensibles

En este tipo de operaciones, la compañía trata de adoptar medidas acordes con la situación de la zona donde se opera, lo que supone, en algunos casos, la necesidad de contratar personal de seguridad muy especializado. La presencia de personas de Repsol en Irak para el estudio de viabilidad de posibles proyectos hizo necesario recurrir a protección a cargo de profesionales muy cualificados y con alta experiencia en escenarios bélicos.

La unidad de Seguridad Corporativa de Repsol ha llevado a cabo experiencias de integración de personas locales en la plantilla de seguridad de algunas operaciones en contextos sociales especialmente sensibles.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Compromisos públicos contraídos. O.: -	R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad., Servicio de atención al cliente (SAC). O.: -	R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos., Marco del reglamento REACH. Fichas de datos de seguridad. Fichas internas de seguridad. O.: -	R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos. O.: -
Empleados	R.:Compromisos públicos contraídos. O.: -	R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad. O.: -	R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos. O.: -	R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos. O.: -
Accionistas	R.:Compromisos públicos contraídos. O.: -	R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad. O.: -	R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos. O.: -	R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos. O.: -
Inversores	R.:Compromisos públicos contraídos. O.: -	R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad. O.: -	R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos. O.: -	R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos. O.: -
Proveedores	R.:Compromisos públicos contraídos. O.: -	R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad. O.: -	R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos. O.: -	R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos. O.: -



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

<p>ONG y Comunidad RSC</p>	<p>R.:Compromisos públicos contraídos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
<p>Comunidades locales</p>	<p>R.:Compromisos públicos contraídos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
<p>Sociedad</p>	<p>R.:Compromisos públicos contraídos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
<p>Gobiernos y Administraciones públicas</p>	<p>R.:Compromisos públicos contraídos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
<p>Medio ambiente</p>	<p>R.:Compromisos públicos contraídos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
<p>Medios de</p>	<p>R.:Compromisos públicos</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento</p>



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

comunicación	<p>contraidos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Organizaciones de consumidores	<p>R.:Compromisos públicos contraidos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>
Sindicatos	<p>R.:Compromisos públicos contraidos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Aprobación de políticas y normas de respeto a los derechos humanos. Formación en derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Comisiones, Comites y Direcciones de la compañía que velan por cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La relación de Repsol con sus contratistas y proveedores, así como la gestión de compras y contrataciones de bienes o servicios, está basada en normativa común para todos los negocios de la compañía en todos los países.

Este cuerpo normativo promueve la integridad de los proveedores, contratistas y subcontratistas y les exige el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la organización internacional del trabajo y de la normativa vigente en seguridad y medio ambiente.

Repsol a la hora de establecer relaciones comerciales con proveedores y contratistas realiza un procedimiento de evaluación y clasificación, de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Existen tres niveles de criticidad: 0 (no críticos), 1 (semi-críticos) y 2 (críticos).

Durante el proceso de calificación de los proveedores, que suministran bienes o servicios que se consideran críticos o semi-críticos, es paso obligado cumplimentar una serie de declaraciones. Entre éstas, la que hace referencia a los Derechos Laborales, y cuestiones de seguridad y medioambiente contempladas en la legislación vigente y en las convenciones fundamentales de la OIT. De la misma manera, se solicita información acerca de la adhesión a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y a políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa.

En este proceso se analiza información y documentación técnica, societaria, financiera y de gestión de calidad, seguridad y medio ambiente del proveedor en cuestión.

Con carácter general, para los proveedores de Nivel de Criticidad "0" será suficiente con que el proveedor cumpla los requerimientos legales y fiscales del ámbito geográfico donde va a proveerse el bien o servicio.

A los proveedores de Nivel de Criticidad "1" se les requiere, además de las exigencias determinadas por el nivel anterior, cumplimentar un formulario o cuestionario con información adicional requerida, que será analizado y valorado por el Área



de Gestión de Proveedores (y los referentes técnicos que estime oportuno). En caso de considerarse necesario podrán realizarse visitas a las instalaciones del Proveedor, con el fin de corroborar la información presentada en la documentación aportada.

Para los proveedores de Nivel de Criticidad "2", además de las exigencias definidas para alcanzar el nivel anterior, se tendrá en cuenta si disponen de un Sistema de gestión de calidad según la norma ISO 9001:2000 u otra similar, Sistema de gestión de seguridad según la norma OHSAS 18001:1999 (en los casos que corresponda), Sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001:1996 (en los casos que corresponda) y si están certificados por una entidad externa a la compañía, entre otros requerimientos.

Mejoras en el sistema de gestión de proveedores

A principios del año 2008 entró en funcionamiento el sistema para la gestión unificada de la información de proveedores, denominado SISPRO. Éste es único, de ámbito mundial e incorpora la información generada en los procesos de calificación, homologación, evaluación del desempeño, desarrollo y planificación de proveedores. En 2009 se culminó la implantación de dicho sistema en los distintos países en los que Repsol está presente y se adaptó a las necesidades derivadas de la ampliación de la información solicitada a nuestros proveedores sobre aspectos éticos y sociales relacionados con su responsabilidad corporativa.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C3I2)

Respuesta: SI

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

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

Las posibles quejas o comentarios de los proveedores/contratistas que trabajan para Repsol pueden hacerse llegar a través de los canales de comunicación con los que la compañía cuenta.

En la web corporativa de la compañía existe un área de proveedores donde existe información sobre las condiciones que



debe cumplir una empresa para ser proveedor de la compañía y es una puerta de entrada para que el proveedor pueda plantear aquellas cuestiones de interés.



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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: A finales de 2009 se llevó a cabo la primera revisión del cuerpo normativo de gestión de proveedores, que pretende completarse en la primera mitad del año 2010. Dentro de las áreas de mejora está la revisión y adecuación de los requisitos de responsabilidad corporativa de nuestros proveedores. En concreto, se han identificado cuestiones adicionales a las ya solicitadas, relativas a integridad y ética, prácticas laborales y derechos humanos, que van a incorporarse en los cuestionarios de calificación. Para ir conociendo el grado de adecuación de estos requisitos adicionales en nuestros proveedores se llevó a cabo una prueba piloto en noviembre de 2009 con proveedores significativos a los que se les ha solicitado cumplimentar un breve cuestionario sobre responsabilidad corporativa, cuyos resultados se analizarán en el primer trimestre de 2010.

Experiencia piloto con proveedores de Bolivia

En el mes de noviembre, en el marco del grupo de trabajo formado para la búsqueda de contratistas locales para participar en futuros proyectos en Bolivia, se llevó a cabo una encuesta a cinco contratistas locales dedicados al montaje mecánico, obra civil y construcción de oleoductos. Para su realización se tomaron como base las cuestiones de responsabilidad corporativa que se van a incorporar al cuestionario de calificación de Repsol durante 2010. El objetivo consistía en averiguar el grado de conocimiento e implantación de los asuntos de responsabilidad corporativa en las empresas de este país.

Contratistas y proveedores locales en Ecuador

En Ecuador se llevan a cabo prácticas que discriminan positivamente a los proveedores locales frente a los internacionales. En el caso de la compra de bienes, se verifica que los productos sean comercializados localmente y que exista un representante del fabricante en el país. Solo cuando no se encuentran los bienes y no existen representantes a nivel local, se contacta con proveedores internacionales. Como regla general, la contratación de servicios se realiza con empresas domiciliadas en Ecuador.

Contratación de servicios a centros especiales de empleo.

Repsol contribuye a la generación de empleo de trabajadores con discapacidad a través de la contratación de servicio a centros especiales de empleo (CEE). El importe de las compras realizadas por Repsol a CEE en España durante el año 2009 ascendió a más de un millón de euros.

Ampliación de la base de proveedores locales para futuros proyectos de inversión

Repsol desarrolló en 2009 un plan de trabajo para la selección y calificación de proveedores locales, principalmente empresas contratistas de servicios para ampliar su base de proveedores de cara a la ejecución de proyectos de inversión que la compañía va a poner en marcha en los próximos años. El foco de actuación en 2009 se ha centrado en Bolivia y Perú. Para llevar a cabo dicha selección se creó un equipo de trabajo multidisciplinar, en el que participan diferentes áreas y negocios de la compañía.



Acreditación en seguridad para contratistas en España y Portugal

En junio de 2009 entró en funcionamiento en España y Portugal el sistema de acreditación en seguridad de empresas contratistas para el sector de estaciones de servicio. Este proyecto, en el que Repsol ha participado junto con otras compañías operadoras, constituye la vía para la coordinación de actividades empresariales entre las operadoras y sus contratistas de obras y mantenimiento en estaciones de servicio. La acreditación consiste en un sistema online que permite gestionar y mantener toda la documentación relacionada con la ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluido el intercambio de información sobre riesgos en las instalaciones de las petroleras. Una vez recopilada la documentación se abre el proceso de formación para los trabajadores, en el que se incluyen los aspectos básicos de seguridad en obras en estaciones de servicio. Tras superar estos requisitos, se obtiene el pasaporte de seguridad, documento acreditativo obligatorio para poder acceder a las obras o realizar intervenciones en las estaciones. De esta manera, la compañía operadora se asegura de que se cumplen todos los requisitos de seguridad antes de comenzar cualquier trabajo en cualquier punto de venta de la Península Ibérica.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Este porcentaje corresponde a los proveedores calificados como críticos (Nivel de criticidad "2") por la compañía.

Para que los proveedores y contratistas puedan entrar en relación con Repsol previamente deben superar un proceso de calificación (homologación). En dicho proceso se analizan los proveedores/contratistas para el desarrollo de su actividad al servicio de Repsol. Se requiere obtener información y documentación sobre aspectos técnicos, societarios, financieros y de gestión (calidad, seguridad y medio ambiente).

Actualmente existen dos maneras de recabar esta información:

- Cumplimentar el cuestionario de calificación enviado por Repsol. Los requisitos de calificación exigidos están adecuados a las especificidades de cada país.*
- Registrarse en un sistema de registro de proveedores gestionado por una empresa externa. En concreto, Repsol utiliza los servicios que el grupo Aquiles presta en España, Argentina, Brasil, Portugal y Venezuela.*

Achilles, es un servicio de gestión conjunta de información y documentación de proveedores y contratistas, se obtiene información, completa y actualizada, de carácter general.

Los datos se aportan por los proveedores anualmente a través de un cuestionario informatizado, en los que se incluyen preguntas sobre ética, entre otras, la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y desarrollo de políticas de derechos humanos y derechos laborales.

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



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

Respuesta: 88 %

Implantación: Durante 2009 se realizaron 7.896 procesos de calificación de proveedores y contratistas, de los cuales 6.968 fueron calificados y 928 no superaron el proceso.

La normativa de compras y contrataciones de Repsol exige la realización de auditorías a los rubros de criticidad alta (nivel 2). En 2009 se completaron 967 auditorías de calificación a proveedores y contratistas, cuya distribución por países, en función de su localización geográfica de las empresas, fue la siguiente: España (200), Argentina (659), Bolivia (9), Brasil (1), Chile (3), China (3), Ecuador (20), Francia (1), Italia (1), Perú (37), Portugal (26), Trinidad y Tobago (5) y Venezuela (2).

El aumento en el número de auditorías realizadas durante 2009 se debe a la implantación progresiva de la normativa en los diferentes negocios y países donde Repsol esta presente. En todos los informes de auditoría se indican los puntos fuertes, las áreas de mejora y una serie de recomendaciones. Tenemos la intención de ofrecer un resumen de los resultados de las auditorías realizadas en futuros ejercicios.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Normativa común para todos los negocios. Procedimiento de evaluación y clasificación. O.: -	R.: Norma de gestión de proveedores. O.: -	R.: Revisión cuerpo normativo de gestión de proveedores. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: Repsol, en ocasiones, opera en países, donde la protección de los derechos humanos, es aún precaria. Esto significa al mismo tiempo, que los derechos laborales, entre los que se encuentra el respeto por la libertad de asociación sindical, quedan en entredicho. Por este motivo, la compañía dispone de una Política de Relaciones Laborales donde se resalta que todas las acciones sobre estas cuestiones se desarrollarán en el marco de estricto cumplimiento de la legalidad vigente y respeto por los Derechos Humanos en todos los países donde Repsol tenga implantación.

Asimismo, la compañía negocia los convenios colectivos de aplicación directamente con la representación sindical de los trabajadores o se adhiere a las condiciones pactadas en los diferentes convenios colectivos sectoriales.

Cabe destacar que estos convenios colectivos regulan en profundidad la gestión de los empleados y las carreras profesionales, contemplando asuntos como el reparto de la masa salarial, la realización de programas de capacitación y desarrollo de carreras, y los períodos máximos de permanencia en los niveles de entrada. En todo caso, estos convenios se adaptan a las particularidades de cada una de las actividades de la compañía.

Asimismo, existe una Red Sindical (formada por aquellos países en los que Repsol tiene una presencia más activa en Latinoamérica, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela, además de los sindicatos CC.OO. y U.G.T. de España), en la cual se debaten aspectos relacionados con los derechos laborales y tiene diálogo directo con la compañía.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol reconoce el derecho a la libre asociación en su Política de Respeto a la Persona y a su



Diversidad.

Las directrices específicas se recogen en la Política de Relaciones Laborales de la compañía. En esta política Repsol dispone de una declaración formal donde especifica que las relaciones laborales basan su actividad en elementos como la interlocución con las organizaciones sindicales, como representantes de los trabajadores, para el establecimiento del marco de relación Empleado-Empresa. En el mismo apartado, se considera que estas relaciones son clave para la consecución del objetivo de paz social y estabilidad laboral, razón por la cual se potenciarán los acuerdos de carácter global que vengan a regular las relaciones laborales en el marco de las diferentes realidades normativas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2009 se han realizado las siguientes acciones:

En mayo de 2009 se negoció y firmó el V acuerdo Marco con CCOO y UGT, sindicatos mayoritarios en la compañía en España. El V acuerdo Marco se aplica a todas las empresas del grupo en España, y entre sus contenidos, cabe destacar la cláusula de revisión salarial, un fuerte impulso en las medidas de conciliación, la renovación del Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso. Tras la firma, han tenido lugar las negociaciones de los convenios colectivos de las diferentes empresas del grupo.

En Repsol se han establecido diversos foros para la interlocución con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores. Entre ellos se pueden destacar las Mesas Técnicas y las Comisiones del acuerdo Marco o de cada convenio. Durante el año 2009 se han constituido la Mesa Técnica de Igualdad, la Comisión de Capacidades diferentes, el Comité de seguridad y salud, y la Comisión de Formación, derivados del V acuerdo Marco.

En Argentina se ha firmado un nuevo convenio colectivo con el sindicato Unido Petroleros e Hidrocarbúferos (SUPEH), apoyado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad social, que agrupa al personal de supervisión de las operaciones de exploración y producción y la actividad de refino.

Entre el 6 y el 8 de julio tuvo lugar en Cartagena de Indias (Colombia) la primera reunión plenaria de la Red sindical, que está compuesta por las organizaciones sindicales más representativas en los sectores del gas y los hidrocarburos, o de mayor implantación en las empresas del Grupo Repsol, de España y los países de Latinoamérica y Caribe en los que Repsol cuenta con un determinado número de empleados. En la sesión conjunta con la representación de la dirección de la compañía se abordó el estudio y debate sobre la contratación de servicios en Repsol.

Las direcciones de Relaciones Laborales y de Responsabilidad corporativa y servicios institucionales de Repsol han mantenido en 2009 diversos encuentros con representantes de los sindicatos UGT y CCOO en España para debatir sobre mejoras en materia de responsabilidad corporativa. La participación de los sindicatos con comentarios al informe anual de Responsabilidad corporativa, la solicitud de información sobre indicadores adicionales relacionados con los empleados, la



normativa de comunidades indígenas desarrollada y puesta en marcha por Repsol, y el proceso de preparación de nuestro Plan de Responsabilidad corporativa 2010-2012 han sido algunos de los asuntos tratados en estas reuniones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿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)

Respuesta: SI

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

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

- La Dirección de Auditoría Corporativa es la encargada de las auditorías para verificar el cumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y demás normativa, entre otras actividades.
- El Comité de responsabilidad corporativa es responsable de la formulación y seguimiento de la política de Derechos Humanos.
- La Dirección de Relaciones Laborales es la responsable del contacto directo con las organizaciones sindicales.

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

Respuesta: SI

Implantación: Además de la comunicación directa a través de los jefes y de los cuestionarios realizados para el Estudio de Clima 2006 y de su posterior Monitoreo de Clima 2008, existe un canal de comunicación específico para empleados que está gestionado por el Servicio de Atención al Empleado (SAE) de la compañía.

El SAE ofrece un canal único entre Recursos Humanos y los empleados, creado con el fin de ofrecer la mejor atención en un servicio integral para todas sus necesidades. Esta comunicación se hace a través de un único número de teléfono, número de fax y buzón de correo electrónico que proporciona un servicio personalizado, rápido, directo y eficaz, con un compromiso firme por parte de Recursos Humanos tanto en tiempo de respuesta a las consultas como en garantía de confidencialidad. En el SAE se pueden consultar dudas referentes a la nómina, modificar datos personales y laborales, solicitar préstamos personales o certificados laborales, consultar el plan de pensiones y el seguro médico, entre otros muchos servicios. Asimismo, el compromiso de potenciar este servicio dirigido al empleado viene recogido en la Política de Relaciones Laborales de la compañía.

Objetivos: Reforzar los canales de atención al empleado y establecer un sistema formal de tratamiento de sugerencias y quejas.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Política de relaciones laborales. Convenios colectivos. Red Sindical. O.: -	R.:Politica de respeto a la persona y su diversidad. Política de relaciones laborales. O.: -	R.:Firma del V acuerdo marco. O.: -	R.:Política de relaciones laborales. , Encuesta de clima laboral. Servicio de atención al empleado. O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

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

- Las condiciones de trabajo, en las que éste se llevará a cabo: duración de la jornada, horas extras, calendarios, licencias, permisos, vacaciones, seguridad y salud laboral etc., así cómo las condiciones concretas de ejecución del mismo.
- La retribución, en sus diversas fórmulas como contraprestación al trabajo y servicio realizados.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)



Respuesta: SI

Implantación: Difusión de la Norma de Ética y Conducta.

La comisión de Ética aprobó en 2009 la realización de una campaña de comunicación sobre la Norma de Ética y Conducta, la Comisión de Ética y los canales de comunicación con dicha comisión.

Las acciones de esta campaña se iniciaron en noviembre a través del boletín remitido a todos los directivos del grupo y de otro enviado a todos los empleados. Las acciones previstas en esta campaña incluyen la publicación de noticias específicas sobre cada una de las materias recogidas en la Norma de Ética y Conducta.

Durante 2009 se han publicado contenidos sobre derechos humanos y libertades públicas e igualdad de oportunidades y no discriminación. Entre los que se incluyen cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Asimismo, cuando un empleado se incorpora a Repsol recibe un ejemplar de la Norma de Ética y Conducta, y firma un acuse de recibo de la misma

Formación en Derechos Humanos a nuestra gente

En el año 2009 se incorporó una sesión sobre derechos humanos en la industria del petróleo y el gas dentro del plan de acogida de nuevos profesionales.

En septiembre se difundió a los gerentes de Relaciones Externas de la compañía en ocho países una adaptación del curso de formación en derechos humanos de la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), con objeto de que, a su vez, sea difundido en sus unidades.

En el mismo mes se impartió una charla sobre derechos humanos en el Taller sobre Biodiversidad que tuvo lugar en Buenos Aires y al que asistieron 35 personas que trabajan en las áreas de Seguridad y Medio Ambiente de la compañía.

Durante el mes de diciembre, la charla se difundió a todos los empleados del área de Comunicación Interna.

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

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

Respuesta: SI

Implantación: La relación de Repsol con sus contratistas y proveedores, así como la gestión de compras y contrataciones de bienes o servicios, está basada en normativa común para todos los negocios de la compañía en todos los países.

Este cuerpo normativo promueve la integridad de los proveedores, contratistas y subcontratistas y les exige el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la organización internacional del trabajo y de la normativa vigente en seguridad y



medio ambiente.

A finales de 2009 se llevó a cabo la primera revisión del cuerpo normativo de gestión de proveedores, que pretende completarse en la primera mitad del año 2010. Dentro de las áreas de mejora está la revisión y adecuación de los requisitos de responsabilidad corporativa de nuestros proveedores. En concreto, se han identificado cuestiones adicionales a las ya solicitadas, relativas a integridad y ética, prácticas laborales y derechos humanos, que van a incorporarse en los cuestionarios de calificación.

En aquellas actividades en las que Repsol no es el socio operador, se compromete a utilizar la influencia de que dispone para que los socios implementen su normativa y sistemas de gestión, o sigan principios y sistemas equivalentes en materia ética, social y ambiental. La comunicación a los socios de los requerimientos de Repsol en materia ética, social, ambiental y de seguridad se realiza principalmente a través de reuniones, así como en las revisiones técnicas de los proyectos. Estas sesiones permiten compartir experiencias y analizar los impactos del proyecto.



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 (P4C3I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: En todos los países donde se realizan aprovisionamientos, Repsol dispone de Condiciones Generales de Compra y Contratación, que promueven la integridad en las relaciones con proveedores y contratistas y que les exige, entre otros, los compromisos de la compañía recogidos en acuerdos internacionales (Global Compact, Declaración Universal de Derechos Humanos, etc.), así como el cumplimiento de las convenciones básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La relación de Repsol con sus contratistas y proveedores, así como la gestión de compras y contrataciones de bienes o servicios, está basada en normativa común para todos los negocios de la compañía en todos los países.

Este cuerpo normativo promueve la integridad de los proveedores, contratistas y subcontratistas y les exige el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la organización internacional del trabajo y de la normativa vigente en seguridad y medio ambiente.

Repsol a la hora de establecer relaciones comerciales con proveedores y contratistas realiza un procedimiento de evaluación y clasificación, de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Existen tres niveles de criticidad: 0 (no críticos), 1 (semi-críticos) y 2 (críticos).

Durante el proceso de calificación de los proveedores, que suministran bienes o servicios que se consideran críticos o semi-críticos, es paso obligado cumplimentar una serie de declaraciones. Entre éstas, la que hace referencia a los Derechos



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Laborales, y cuestiones de seguridad y medioambiente contempladas en la legislación vigente y en las convenciones fundamentales de la OIT. De la misma manera, se solicita información acerca de la adhesión a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y a políticas específicas sobre Responsabilidad Corporativa.

En este proceso se analiza información y documentación técnica, societaria, financiera y de gestión de calidad, seguridad y medio ambiente del proveedor en cuestión.

Con carácter general, para los proveedores de Nivel de Criticidad "0" será suficiente con que el proveedor cumpla los requerimientos legales y fiscales del ámbito geográfico donde va a proveerse el bien o servicio.

A los proveedores de Nivel de Criticidad "1" se les requiere, además de las exigencias determinadas por el nivel anterior, cumplimentar un formulario o cuestionario con información adicional requerida, que será analizado y valorado por el Área de Gestión de Proveedores (y los referentes técnicos que estime oportuno). En caso de considerarse necesario podrán realizarse visitas a las instalaciones del Proveedor, con el fin de corroborar la información presentada en la documentación aportada.

Para los proveedores de Nivel de Criticidad "2", además de las exigencias definidas para alcanzar el nivel anterior, se tendrá en cuenta si disponen de un Sistema de gestión de calidad según la norma ISO 9001:2000 u otra similar, Sistema de gestión de seguridad según la norma OHSAS 18001:1999 (en los casos que corresponda), Sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001:1996 (en los casos que corresponda) y si están certificados por una entidad externa a la compañía, entre otros requerimientos.

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; ppo.2; OSHAS) (P4C411)

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

Respuesta: SI

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

- La Comisión de Ética gestiona el sistema de vigilancia y 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 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.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.: Norma de ética y conducta. Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Política de relaciones laborales.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Difusión de la Norma de ética y conducta. Formación en derechos humanos a nuestra gente.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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: No

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

Además con la firme voluntad de la compañía de hacerlo extensible a su cadena de suministro.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Repsol dispone de una serie de políticas en las que se prohíbe la explotación infantil. En la Norma de Ética y Conducta en el apartado que hace referencia a "Derechos humanos y libertades públicas" Repsol se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas.

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

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Difusión de la Norma de Ética y Conducta.

La comisión de Ética aprobó en 2009 la realización de una campaña de comunicación sobre la Norma de Ética y Conducta, la Comisión de Ética y los canales de comunicación con dicha comisión.

Las acciones de esta campaña se iniciaron en noviembre a través del boletín remitido a todos los directivos del grupo y de otro enviado a todos los empleados. Las acciones previstas en esta campaña incluyen la publicación de noticias específicas sobre cada una de las materias recogidas en la Norma de Ética y Conducta.

Durante 2009 se han publicado contenidos sobre derechos humanos y libertades públicas e igualdad de oportunidades y no discriminación. Entre los que se incluyen cuestiones relacionadas con el trabajo infantil.

Asimismo, cuando un empleado se incorpora a Repsol recibe un ejemplar de la Norma de Ética y Conducta, y firma un acuse de recibo de la misma

Formación en Derechos Humanos a nuestra gente

En el año 2009 se incorporó una sesión sobre derechos humanos en la industria del petróleo y el gas dentro del plan de acogida de nuevos profesionales.

En septiembre se difundió a los gerentes de Relaciones Externas de la compañía en ocho países una adaptación del curso de formación en derechos humanos de la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), con objeto de que, a su vez, sea difundido en sus unidades.

En el mismo mes se impartió una charla sobre derechos humanos en el Taller sobre Biodiversidad que tuvo lugar en Buenos Aires y al que asistieron 35 personas que trabajan en las áreas de Seguridad y Medio Ambiente de la compañía.

Durante el mes de diciembre, la charla se difundió a todos los empleados del área de Comunicación Interna.

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

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

Respuesta: SI



Implantación: La relación de Repsol con sus contratistas y proveedores, así como la gestión de compras y contrataciones de bienes o servicios, está basada en normativa común para todos los negocios de la compañía en todos los países.

Este cuerpo normativo promueve la integridad de los proveedores, contratistas y subcontratistas y les exige el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la organización internacional del trabajo y de la normativa vigente en seguridad y medio ambiente.

A finales de 2009 se llevó a cabo la primera revisión del cuerpo normativo de gestión de proveedores, que pretende completarse en la primera mitad del año 2010. Dentro de las áreas de mejora está la revisión y adecuación de los requisitos de responsabilidad corporativa de nuestros proveedores. En concreto, se han identificado cuestiones adicionales a las ya solicitadas, relativas a integridad y ética, prácticas laborales y derechos humanos, que van a incorporarse en los cuestionarios de calificación.

En aquellas actividades en las que Repsol no es el socio operador, se compromete a utilizar la influencia de que dispone para que los socios implementen su normativa y sistemas de gestión, o sigan principios y sistemas equivalentes en materia ética, social y ambiental. La comunicación a los socios de los requerimientos de Repsol en materia ética, social, ambiental y de seguridad se realiza principalmente a través de reuniones, así como en las revisiones técnicas de los proyectos. Estas sesiones permiten compartir experiencias y analizar los impactos del proyecto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

Respuesta: 967

Implantación: La normativa de compras y contrataciones de Repsol exige la realización de auditorías a los rubros de criticidad alta (nivel 2). En 2009 se completaron 967 auditorías de calificación a proveedores y contratistas.

Las auditorías a proveedores y contratistas se enfocan, entre otras cuestiones, al conocimiento del grado de implantación que tienen del sistema de prevención de riesgos laborales, organización específica de seguridad, política de seguridad, control de siniestralidad y control periódico de las condiciones de trabajo y salud.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

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

Respuesta: SI



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

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

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".

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.

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

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

Respuesta: 0

Implantación: Ninguno de los 33.633 empleados de la plantilla a 31 de diciembre de 2009.

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

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

Respuesta: 866

Implantación: 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 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.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.: Norma de ética y conducta y Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Norma de ética y conducta y Política de respeto a la persona y su diversidad.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.: Difusión de la Norma de ética y conducta. Formación en derechos humanos de nuestra gente.</p> <hr/> <p>O.: -</p>	
Proveedores				<p>R.: Normativa interna de Repsol. Apoyo a iniciativas que defienden los derechos humanos.</p> <hr/> <p>O.: -</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Repsol a través de los cuestionarios realizados para el Estudio de Clima 2006 y de su posterior Monitoreo de Clima 2008 y de las sugerencias y comentarios recogidos en el Sistema de Atención al Empleado (SAE) establece los posibles riesgos en los temas mencionados, como son la discriminación en la contratación, formación y promoción. A partir de estos riesgos se llevaron a cabo planes de acción para su reducción.

La Dirección de Auditoría y Control supervisa el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en todos los proyectos. Desde esta dirección se contempla la revisión de los controles existentes en las diferentes unidades de la compañía, sobre aspectos relacionados la vulneración de derechos humanos, con el adecuado uso y protección de activos de la compañía, potenciales conflictos de intereses transparencia y confidencialidad de la información, relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios, protección de datos personales, cumplimiento de la legalidad y registros financieros. También colabora en la investigación de las comunicaciones que se reciben en el canal de ética de la compañía.

Objetivos: Promover la integración de personas con discapacidad en el resto de países donde la compañía tiene presencia. Extender las medidas y acciones relacionadas con la conciliación laboral al resto de países con presencia de Repsol.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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



La compañía entiende además la diversidad humana como fuente de ventaja competitiva que la permite posicionarse frente a la competencia a través de la integración de personas distintas y el estímulo del aprendizaje mutuo.

Extraer el potencial de la diversidad es una prioridad fundamental en el entorno de negocio actual. No sólo se apuesta por el respeto de la diversidad sino que la compañía se compromete a potenciarla y desarrollarla. Y para ello se defiende la igualdad de oportunidades de todos los empleados y el respeto a la persona.

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

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Documentos adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C211)

Respuesta: SI

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

En Repsol trabajan personas de más de 70 nacionalidades distintas, siendo para la compañía la diversidad y la no discriminación necesarias para ser más competitivos y para reforzar el compromiso y el orgullo de pertenencia de sus empleados a la compañía.



Si se divide la plantilla de Repsol por género y categoría profesional vemos como hay 276 hombres Directivos frente a 33 mujeres. Respecto a Jefes Técnicos hay 1.848 hombres frente a 387 mujeres, los Técnicos están divididos por 11.133 hombres y 3.409 mujeres, los Administrativos por 629 hombres y 948 mujeres y los Operarios y subalternos por 10.979 hombres y 3.933 mujeres. Según el rango de edad, la plantilla de Repsol está formada por un 0,6% de empleados menores de 20 años, un 22,3% entre 20 y 30 años, un 33,4% entre 30 y 40 años, un 22,9% entre 40 y 50 años, un 19,3% entre 50 y 60 años y un 1,4% de empleados mayores de 60 años.

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

Respuesta: SI

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

- La Comisión de Ética gestiona el sistema de vigilancia y 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 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.

En el procedimiento de actuación los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, son un representante sindical o el director de recursos humanos o a quien delegue; y los responsables únicos de la instrucción son el Director Corporativo Retribución, Recursos Laborales y Control de Gestión o el Director de Relaciones Laborales que contarán con la participación, en todo proceso instructor, de una persona de representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

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

Respuesta: 3

Implantación: En mayo de 2009 se negoció y firmó el V acuerdo Marco con CCOO y UGT, sindicatos mayoritarios en la compañía en España. El V acuerdo Marco se aplica a todas las empresas del grupo en España, y entre sus contenidos, cabe destacar la cláusula de revisión salarial, un fuerte impulso en las medidas de conciliación, la renovación del Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso. Tras la firma, han tenido lugar las negociaciones de los convenios colectivos de las diferentes empresas del grupo.

Tras la implantación del Protocolo de acoso, se han recogido 3 incidencias en el año 2009.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Encuesta de clima. Servicio de atención al empleado. O.: -	R.: Política de respeto a la persona y su diversidad. Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Conciliación vida particular y laboral. O.: -	R.: Comisión de ética, Comisión de auditoría y control, Dirección de auditoría, Comité de Resp. Corpor O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: Documentos adjuntos.

- Objetivos:** - Objetivo estratégico de reducir 2,5 millones de toneladas de CO2 equivalente en el periodo 2005-2013 respecto al escenario business as usual, siendo el objetivo de reducción anual para 2010 de 273.000 toneladas.
- Ampliación de la verificación ISO 14064 a otras actividades de la compañía del inventario de GEI y de las acciones dirigidas de reducción.
 - Continuar con el desarrollo de los programas y auditorías de eficiencia energética.
 - Distribuir un millón de toneladas de biodiesel.
 - Segunda prueba industrial de obtención de 'diésel verde' en una unidad de hidrodesulfuración en refinería.
 - Puesta en marcha de cultivos de microalgas a escala de planta piloto en el entorno de una refinería.
 - Estudios de captura en la refinería de Cartagena, de tecnologías de transporte de CO2, de aplicación de tecnologías de CAC en el negocio de Upstream y estudios del subsuelo.
 - Continuar con la participación en el proyecto SOST CO2.
 - Electrificación en el transporte: Acuerdo con el Ente Vasco de la Energía (EVE). Evaluación de la viabilidad técnica y económica del proyecto.
 - Creación de un portafolio específico sobre tecnologías de energía renovable.
 - Continuar con las acciones de despliegue de la normativa de biodiversidad en todos los negocios.
 - Seguir planificando y desarrollando Planes de Acción de Biodiversidad (PAB).
 - Mejorar la identificación, prevención y minimización de impactos sobre la biodiversidad en las diferentes actividades de la compañía.
 - Identificar y evaluar posibles relaciones estratégicas sobre aspectos de biodiversidad con organismos internacionales.
 - Reducción de compuestos orgánicos volátiles (COVs). Continuar con la implementación de los programas en las diferentes actividades de la compañía.
 - Continuar con las actuaciones para la reducción de los derrames de hidrocarburos.
 - Continuar con los programas de optimización de los consumos de agua en los centros de la compañía.
 - Continuar con la revisión y mejora continua del sistema de gestión ambiental de la compañía.



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

Respuesta: SI

Implantación: Documentos adjuntos.

[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 %. (P2C2I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: En el momento de realización de este informe no se dispone de esta información.

Durante 2009, 14.198 empleados recibieron formación en temas relacionados con el medio ambiente y/o seguridad y las acciones formativas supusieron una dedicación de 240.343 horas.

Centramos nuestros esfuerzos en instaurar una sólida cultura de seguridad y medio ambiente a través del liderazgo de la línea de mando, estableciendo programas de formación entre nuestros empleados y contratistas, y estableciendo canales para divulgar información, normativa y documentación técnica.

Consideramos que la visibilidad de la línea de mando en los lugares de trabajo es crítica para la mejora de la cultura de seguridad. Prueba de ello es que, durante los últimos años, la línea de mando ha intensificado su participación activa en los planes de observaciones de comportamiento seguro en las instalaciones de la compañía y en las reuniones relativas a seguridad realizadas con empleados y con contratistas, entre otras actuaciones.

Promovemos la capacitación del personal de acuerdo a sus responsabilidades y actividades, en particular, en aquellas personas directamente implicadas en la gestión, operación, mantenimiento de las instalaciones y sistemas y a aquellas personas que se relacionan y tienen responsabilidades directas sobre los clientes, proveedores y contratistas, ya que se considera la formación en materia de seguridad una de las acciones más efectivas para mejorar la gestión y el desempeño.

La formación en seguridad y medio ambiente, se dirige tanto a personal propio como a contratistas, por lo que exigimos a nuestros contratistas la formación necesaria para poder desempeñar su actividad dentro de la compañía.

Por último, Repsol dispone de distintos canales de comunicación interna que utiliza para difundir la normativa y la documentación técnica de seguridad y medio ambiente y para compartir la información relevante y los hechos más destacados en este ámbito. Entre ellos se encuentran la revista "Conecta", el boletín electrónico "Entre nosotros" y la intranet de la compañía "Repsolnet".



• **Resumen de Implantación:**

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Identificación, análisis y seguimientos de impactos ambientales., Nuestros principales esfuerzos se orientan a reducir las emisiones al aire, optimizar el consumo de <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: Documentos Adjuntos.

Objetivos: - Disminuir progresivamente el riesgo de la compañía, gestionando el riesgo industrial en todo el ciclo de vida de las instalaciones y actividades según lo establecido en la norma de compañía Gestión del riesgo de Seguridad y Medioambiente en activos industriales.

- Actualización de los análisis de riesgos de acuerdo a los requerimientos establecidos en la norma.
- Mantener y/o ampliar las certificaciones ISO 14001 de las instalaciones de la compañía.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Se elaboran estudios de línea de base ambiental y los correspondientes estudios de impacto ambiental según lo establecido para cada una de las etapas del ciclo de vida de los activos industriales, desde el inicio de los proyectos hasta su finalización: diseño, construcción, operación, mantenimiento, desinversión y abandono. En estos estudios se determinan la sensibilidad del área con respecto a posibles impactos relacionados y se realizan planes de prevención, mitigación y monitorización.

Durante 2009 también se está desarrollando una nueva norma de Evaluación de Impacto Ambiental, de Social y Salud que describe los requisitos necesarios para realizar estas evaluaciones de impacto,. Los resultados de las ESHIAs (Estudios de Impacto Ambiental, Social y de Salud) realizados por las distintas unidades de la compañía se hacen públicos siguiendo el ESHIA y los requerimientos legislativos/regulatorios específicos de cada país. Más allá, el proceso de consulta pública es también llevado a cabo durante los periodos determinados por la legislación local.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Repsol cuenta con una política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente común para todas sus actividades.

Mediante esta política Repsol asume el compromiso de desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y la protección del medio ambiente.

Para lograrlo nos guiamos por los principios de liderazgo y gestión integrada, la incorporación de criterios de seguridad, salud y medio ambiente en todo el ciclo de las actividades, el cumplimiento de las normas, la mejora continua; y la comunicación y las relaciones con la sociedad.

Adicionalmente Repsol dispone de las siguientes políticas y posiciones:

- Posición sobre el cambio climático.
- Posición de protección de la biodiversidad
- Política de Eficiencia energética. Esta política ha sido aprobada en 2009 y en ella la compañía asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en nuestras instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.



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

Implantación: Entre las acciones concretas de análisis de riesgos ambientales realizadas en 2009 destacan las siguientes:

- Desde hace varios años, se ha trabajado de forma sostenida en el desarrollo de métodos cuantitativos de evaluación de riesgos ambientales de las operaciones, como herramienta para una mejor valoración y prevención de los mismos. Durante 2009 se han materializado en varios de los complejos industriales de la Compañía las evaluaciones de riesgos basadas en el desarrollo metodológico realizado durante los últimos años. En el área de refino, ya se cuenta con desarrollos importantes para los complejos industriales de Tarragona y Muskiz (España), que servirán de base para implantar herramientas de gestión que faciliten el buen entendimiento de los riesgos, la priorización de acciones preventivas y la consolidación de la experiencia adquirida en el día a día de las operaciones. En el resto de centros ya se han comenzado las etapas iniciales de evaluación. La unidad de negocio de Ventas directas España, con la colaboración de Ingeniería medioambiental, ha



completado las evaluaciones de riesgo en todos los centros de distribución de gasóleo del área comercial de las delegaciones donde se encuentran ubicados y se ha dotado de una herramienta que permite, además de los cálculos, la reevaluación del riesgo en caso de cambios de las instalaciones o variaciones en el entorno de las mismas. También ayuda a proporcionar la información requerida por la normativa vigente en cuanto a los análisis cuantitativos de riesgos ambientales y el establecimiento de la garantía financiera.

• En los complejos industriales de España también se ha avanzado en la evaluación de sus riesgos ambientales, aplicando los principios establecidos en el Reglamento 2092/2008 de la ley 26/2001 de Responsabilidad ambiental. Estos trabajos se enmarcan en un programa que finalizará en 2010, que se ha dado por concluido en 2009 en los centros de Repsol Química de Tarragona y Puertollano, en España. El proceso de evaluación que se sigue tiene en cuenta los focos de peligro, las vías de movilización de los contaminantes y los receptores ambientales que potencialmente pueden ser afectados por nuestra actividad. En base a un conocimiento detallado en estos tres campos, se procede al postulado de escenarios accidentales, de los que se seleccionan para su evaluación detallada aquellos de carácter crítico a partir de una valoración semicuantitativa en la que ponderan aspectos como el volumen y tipo de sustancia involucrada, características de los focos y sus sistemas de control primario, velocidad de migración o los receptores potencialmente afectados. Este análisis aporta un buen entendimiento de los riesgos principales y de los factores que en mayor medida ponderan, sirviendo de apoyo a las labores preventivas. A modo de ejemplo, en Química Tarragona se postularon 76 escenarios y se seleccionaron 23 para su desarrollo y evaluación detallada. Finalmente, se obtiene la información necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones legales en la materia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente o un departamento de medio ambiente. (P8C2I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Las decisiones estratégicas en materia de seguridad y medio ambiente se toman al más alto nivel dentro de los esquemas organizativos de la compañía.

La Alta Dirección es responsable de la definición y aprobación de las políticas, de los planteamientos estratégicos y de los objetivos anuales en materia de seguridad y medio ambiente.

Desde 2005, la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración tiene la función de conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices de Repsol en el ámbito de seguridad y medio ambiente.

Según principio de gestión integrada, establecido en nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la Dirección asume el compromiso de liderar los programas de seguridad, salud y medio ambiente y proporcionar los recursos necesarios asegurándose de que todo el personal conoce y trabaja de acuerdo con los principios establecidos. La línea de mando integra la seguridad, la salud y el medio ambiente en la gestión del negocio y es responsable de la aplicación del



sistema de gestión y de la obtención de sus resultados. .

Adicionalmente existen una Dirección de Seguridad y Medio Ambiente (DSMA) a nivel corporativo y unidades de Seguridad y Medio Ambiente en los negocios adaptadas a las estructuras organizativas

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

Respuesta: SI

Implantación: Repsol establece anualmente objetivos de medio ambiente que, enmarcados dentro de las líneas estratégicas de Seguridad y Medio Ambiente, son aprobados por el Comité de Dirección de la compañía. Estos objetivos forman parte de los objetivos anuales de los empleados que disponen de retribución variable.

Las líneas estratégicas contemplan áreas críticas para la protección del medio ambiente, hacen referencia a cuestiones como el liderazgo de la Dirección, la mejora de los mecanismos de gestión, el control de los riesgos y la minimización del impacto ambiental de la compañía.

Además, estas líneas estratégicas sirven de base para la elaboración de los planes de actuación de cada uno de los negocios de la compañía, donde se incluyen las actuaciones necesarias para la mejora de la gestión, para dar respuesta a las nuevas iniciativas legislativas, así como las inversiones y los gastos necesarios, que se contemplan en los presupuestos generales.

Un resumen con los principales objetivos ambientales y el grado de avance alcanzado en 2009 es el siguiente:

- **Objetivo estratégico de reducir 2,5 millones de toneladas de CO2 equivalente en el periodo 2005-2013 respecto al escenario business as usual, habiendo alcanzado una reducción en 2009 de 204.334 toneladas de CO2 equivalentes frente a las 235.000 toneladas planificadas como objetivo anual (acciones de reducción de emisiones y de ahorro energético). La disminución acumulada en el periodo 2006-2009 asciende a 1.227.263 toneladas de CO2 equivalente (el 49% del total del objetivo estratégico 2005-2013).**
- **Programas de reducción de COVs (compuestos orgánicos volátiles): Realización de programas de detección y eliminación de fugas en ocho refinerías y en dos plantas químicas de la compañía. Finalización de la instalación de la Fase II de recuperación de vapores en 42 estaciones de servicio de la Comunidad de Madrid (España).**
- **Programas de reducción de derrames de hidrocarburos: Disminución de la cantidad derramada de hidrocarburos en un 11% respecto a 2008 (sin tener en cuenta los actos externos).**
- **Programas de optimización del consumo de agua: Realización de programas en siete refinerías de España, Argentina y Perú, y en la planta química de Tarragona (España).**
- **Desarrollar Planes de Acción de Biodiversidad (PAB) en áreas con categoría I-IV de acuerdo a IUCN y en otras zonas consideradas de alto valor ecológico: Continuación de los PAB desarrollados en el bloque 39 (Perú) y en las actividades en alta mar en Trinidad y Tobago. Comienzo de los PAB en los bloques 16 y Tivacuno (Ecuador), y en el bloque 57 (Perú). Planificación de nuevos PABs en zonas sensibles.**

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



Respuesta: 14,15 %

Implantación: Uno de los principios que desarrollan la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol es la vinculación de proveedores y contratistas a la misma, utilizando los criterios ambientales y de seguridad de la compañía en la selección y evaluación continua de los contratistas y proveedores y exigiéndoles un comportamiento acorde con el establecido internamente.

Asimismo, en las Condiciones Generales de Compra y Contratación así como en el procedimiento marco de homologación y evaluación de proveedores de Repsol, se hace referencia a que el proveedor / contratista, deberá cumplir cuantas disposiciones relativas al medioambiente estén vigentes y resulten de aplicación al pedido/contrato y, en cualquier caso, las establecidas en la normativa y práctica interna de la compañía.

La compañía dispone de un sistema de gestión de proveedores (SISPRO), en el que se cargan los datos correspondientes a los procesos de gestión de calificación y recalificación (homologación), evaluación, desarrollo y planificación de proveedores que se han llevado a cabo desde la implantación del sistema en el año 2008.

Los proveedores, antes de iniciar la relación comercial, deben superar un proceso de calificación de acuerdo a la criticidad del bien o servicio que vayan a suministrar. Se dispone de cuestionarios de calificación comunes para todos los negocios, con exigencias adaptadas a cada país y el periodo de validez de una calificación no debe superar los tres años. Se han definido tres niveles de calificación según la criticidad: 0, 1 y 2 (de menor a mayor nivel de exigencia). Además se realizan auditorías a los proveedores/contratistas que suministran un bien/servicio de nivel 2.

El sistema SISPRO recoge información de sistemas de gestión en los niveles de criticidad detallados anteriormente, siendo necesaria su aportación en el caso de los niveles 1 y 2. La compañía dispone de 3.089 proveedores/contratistas de nivel 1 y 2 calificados y registrados en el SISPRO de los cuales 437 están certificados según algún estándar de medio ambiente, siendo 435 según ISO 14001, 1 según EMAS y otro según ECOSKAN.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 0

Implantación: Según la nota 35 de la Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas de la compañía ("Pasivos contingentes y compromisos"), el Grupo Repsol YPF considera que en la actualidad no existen pleitos, litigios o procedimientos penales, civiles administrativos o arbitrales en los que se hallen incursas las sociedades del Grupo Repsol YPF, que por su cuantía, hayan afectado o puedan afectar de forma significativa a la posición financiera o a la rentabilidad del Grupo Repsol YPF considerado en su conjunto.

No obstante, algunas sociedades pertenecientes al Grupo Repsol YPF son parte en determinados procedimientos judiciales y arbitrales. En dicha nota se encuentra un resumen de los más significativos y su situación a la fecha de cierre de las cuentas anuales.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Indique el consumo directo de energía de su entidad (GJ). (P8C511)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 290885400

Implantación: El consumo total de energía es de 312,78 (millones de GJ) durante 2009. El consumo energético en la compañía se produce principalmente en las instalaciones de las refinerías y en las instalaciones de exploración y producción. Del consumo total de energía de la compañía, un 93% es directo (a partir de fuentes propias) y un 7%, indirecto (a través de la adquisición de electricidad y/o vapor)

Indique el consumo total de agua de su entidad (m³/año). (P8C512)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 115266000

Implantación: La mayor captación de agua en Repsol YPF se produce en las actividades de refino y química. Durante 2009 hemos captado 115.266 kilotoneladas, un 3% menos que en 2008. El agua captada externa en la compañía procede principalmente de recursos superficiales (58%), de la red pública (36%) y, en menor medida, de recursos subterráneos (6%).

Indique el uso total de materiales distintos de agua por tipos (miles de toneladas). (P8C513)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique material y cantidad: Crudo procesado en las refinerías 50.500 miles de toneladas

Especifique material y cantidad: -

Especifique material y cantidad: -

Implantación: En 2009 las refinerías de Repsol procesaron 50.500 miles de toneladas de crudo, aproximadamente un 9% menos que el año 2008.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Especifique residuo y cantidad: Residuos Peligrosos. 218.738 toneladas

Especifique residuo y cantidad: Residuos No Peligrosos. 152.937 toneladas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Especifique residuo y cantidad: Residuos totales. 371.675 toneladas

Implantación: Total residuos: Cantidad total. 371.675 toneladas

La mejora en la gestión de residuos comprende el conjunto de actividades que abarcan desde la generación hasta el tratamiento final. Los residuos se generan principalmente en las actividades de exploración y producción, refino y química. Entre los principales residuos que se generan en las instalaciones de la compañía se encuentran los lodos de limpieza de fondo de los tanques, los de perforación y las tierras contaminadas con hidrocarburo.

Durante 2009 la cantidad de residuos peligrosos gestionados ha sido un 43% inferior a 2008, debido principalmente a una menor gestión de tierras contaminadas en la actividad de exploración y producción en Argentina.

Desde hace varios años venimos apostando por maximizar la reutilización y el reciclado de los residuos generados en nuestras instalaciones. En este sentido, el 59% de los residuos peligrosos y el 19% de los residuos no peligrosos gestionados en 2009 se han destinado a reutilización, valorización y reciclado.

Residuos peligrosos (incluidas tierras contaminadas).

Cantidad total: 218.738 toneladas

Reutilización interna (37%)

Reutilización externa (11%)

Valoración/reciclado interno (3%)

Valoración/reciclado externo (8%)

Eliminación interna (4%)

Eliminación externa (37%)

Residuos No peligrosos

Cantidad total: 152.937 toneladas

Reutilización interna (1%)

Reutilización externa (1%)

Valoración/reciclado externo (18%)

Eliminación interna (55%)

Eliminación externa (26%)

¿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 alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: El consumo total de energía es de 312,78 (millones de GJ) durante 2009. El consumo energético en la compañía se produce principalmente en las instalaciones de las refinerías y en las instalaciones de exploración y producción. Del consumo total de energía de la compañía, un 93% es directo (a partir de fuentes propias) y un 7%, indirecto



(a través de la adquisición de electricidad y/o vapor).

Adicionalmente, en el inventario de emisiones de CO₂ de la compañía, además de las emisiones directas (emisiones de combustión, de proceso y fugitivas), se incluyen las emisiones indirectas. Estas, aún siendo consecuencia de la actividad de Repsol, provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por terceros. Hay dos tipos fundamentales:

- Emisiones asociadas a compras de energía (electricidad o vapor de agua) del exterior. En el 2009, estas emisiones ascendieron a 1,77 millones de toneladas de CO₂ eq.
- Emisiones procedentes de la fabricación y transporte de hidrógeno importado por las refinerías de petróleo y plantas químicas de la compañía. En el 2009, se emitieron un total de 0,78 millones de toneladas de CO₂ eq.

Además, para ampliar el perímetro de consolidación del inventario de gases de efecto invernadero, Repsol también ha publicado las emisiones derivadas de la utilización de los combustibles puestos en el mercado. Estas emisiones ascendieron a 148 millones de toneladas en 2009.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: Repsol esta comprometida con una correcta gestión del agua basada en los principios de reutilización y optimización del consumo, así como de la reducción de la carga contaminante y en la mejora de tratamiento en los vertidos. Todas estas directrices de actuación están recogidas en la normativa interna de la compañía.

Para optimizar el consumo de agua en nuestras operaciones, cada año se establecen programas que forman parte de los objetivos anuales de la compañía. Entre las actuaciones llevadas a cabo en 2009 destacan los programas desarrollados para la optimización del consumo de agua y la mejora en la calidad de los vertidos en las refinerías de la compañía en España, Argentina y Perú. Estas medidas han estado centradas en obtener una mayor reutilización, aumentar el consumo de agua recuperada y mejorar la concienciación respecto al consumo de agua fresca. Gracias a las diversas acciones emprendidas, en 2009 hemos conseguido reutilizar 18.127 kilotoneladas de agua, el 15% del agua captada.

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. (P8C712)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Superficiales: 58

Subterráneas: 6

Red pública: 36

Implantación: Durante el 2009, del total de agua captada externamente (115.266.000 m³) la mayoría procedía de



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

recursos superficiales (58%) y de la red pública (36%), y en menor medida recursos subterráneos (6%).

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 158084

Implantación: Del total de residuos gestionados en 2009, aproximadamente el 59% de los residuos peligrosos y el 19% de los residuos no peligrosos se han destinado a reutilización, valorización y reciclado (interno). Alrededor de 129.033 toneladas de residuos peligrosos y 29.051 toneladas de residuos no peligrosos.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

SO₂: 72167

Nox: 89099

COVNM: 37191

CO: 21839

Partículas: 7064

Implantación: Emisiones directas a la atmósfera:

- SO₂ (toneladas): 72.167
- NO_x (toneladas): 89.099
- COVNM (toneladas): 37.191
- CO (toneladas): 21.839
- Partículas (toneladas): 7.064

Emisiones directas de GEI:

- CO₂ (millones de toneladas): 21,831
- CH₄ (millones de toneladas): 0,137
- CO₂ eq (millones de toneladas): 24,701

Emisiones indirectas de GEI (millones de toneladas)

- Emisiones de CO₂ eq según criterio de participación accionarial (a): 25,022.000 millones de toneladas
- Emisiones de CO₂ eq indirectas (b): 2,55 millones de toneladas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

- Emisiones de CO2 eq derivadas de productos (c): 148 millones de toneladas

En la información indicada anteriormente, se incluye, como criterio general, el 100% de las emisiones al aire de las empresas filiales donde Repsol tiene participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (según criterio de control operacional).

Adicionalmente, en el caso de emisiones de gases efecto invernadero se incluyen emisiones procedentes de actividades de la compañía de acuerdo a la proporción de acciones que Repsol posee en cada una de las empresas (a), y las emisiones indirectas asociadas a la compra de energía a una tercera parte y otras emisiones indirectas relevantes (b) y las emisiones derivadas de la comercialización de nuestros productos (c). La compañía sigue las directrices de la industria petrolera para la notificación de gases efecto invernadero desarrolladas por el Instituto Americano de Petróleo (API), la Asociación de la Industria Petrolera Internacional para la Conservación del Medio Ambiente (IPIECA) y la Asociación Internacional de Productores de Gas y Petróleo (OGP).

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: La mayor parte de los productos y servicios de Repsol no utilizan ni emiten sustancias reductoras del ozono, por lo que las emisiones a la atmósfera de sustancias reductoras del ozono no se consideran significativas.

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza. (P8C10I1)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 7569

Implantación: La gestión de la calidad de los efluentes se basa en disponer de instalaciones tecnológicamente avanzadas para el tratamiento de los vertidos y en controlar y segregar corrientes para reducir vertidos y carga contaminante.

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

Datos 2009:

- Hidrocarburos: 230 toneladas
- Sólidos en suspensión: 1.552 toneladas
- Demanda Química de Oxígeno (DQO): 5.787 toneladas

Durante 2009 ha habido una tendencia ascendente en el vertido de hidrocarburos, motivada por la inclusión de la actividad de exploración y producción en Trinidad y Tobago, donde se están implantando medidas de mejora en la planta de



tratamiento de aguas para optimizar la calidad del vertido. En ningún caso este aumento en el vertido de hidrocarburos ha superado los límites legales establecidos en el país.

Los sólidos en suspensión han disminuido un 12% respecto a 2008 debido principalmente a la menor actividad de refino y química en España.

Por su parte la DQO ha descendido un 5% respecto a 2008 sobre todo debido a la disminución de la actividad en las plantas químicas en España.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos. (P8C10I2)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone del dato para los producidos (residuos internos), los transportados o importados no se dispone del dato. Para más información sobre la cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos gestionados por la compañía en 2009. Ver pregunta P8/C5/I4.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: SI

Implantación: Nos esforzamos por minimizar la generación de los residuos y por gestionarlos correctamente en todo el ciclo de vida de sus actividades.

Para ello se han definido diferentes medidas destinadas principalmente a la mejora de la gestión interna de los residuos, la implementación de programas de minimización de residuos en todas las etapas del proceso, el fomento de la reutilización y del reciclado, y la sustitución de materias primas o aditivos. En Repsol YPF, la generación de residuos se produce principalmente en las actividades de exploración y producción, refino y química. Entre los principales residuos que se generan en nuestras instalaciones se encuentran los lodos de limpieza de fondo de tanques, los de perforación y las tierras contaminadas con hidrocarburos.

Durante 2009 la cantidad de residuos peligrosos gestionados ha sido un 43% inferior a 2008, debido principalmente a una menor gestión de tierras contaminadas en la actividad de exploración y producción en Argentina. Desde hace varios años venimos apostando por maximizar la reutilización y el reciclado de los residuos generados en nuestras instalaciones. En este sentido, el 59% de los residuos peligrosos y el 19% de los residuos no peligrosos gestionados en 2009 se han destinado a reutilización, valorización y reciclado.

Entre las acciones realizadas en 2009 para reducir la generación de residuos, destacan las llevadas a cabo en el complejo químico de Ensenada (Argentina), donde se ha conseguido una reducción significativa gracias a una mejora en la



operación de algunas unidades, y a tareas de reprocesamiento interno de residuos especiales: tratamiento en la biocelda, horno de incineración de maleico y recuperación de sulfolano. Gracias a esta reducción de residuos, se ha conseguido disminuir el gasto de gestión en 250.000 dólares.

Además, la unidad de negocio de lubricantes y Especialidades de España ha trabajado en diversos proyectos para minimizar la gestión de residuos. Entre ellos destacan:

- La continuación del programa de logística inversa, un sistema integrado para la gestión de contenedores a granel (IB) y palés con el objeto de mejorar su recuperación y reutilización.
- En 2009 se ha conseguido reducir la compra de contenedores IBC y palés en un 20% (frente al 13,7% de 2008) y un 25% (frente al 18% de 2008), respectivamente, lo que ha supuesto un importante ahorro para la compañía.
- La sustitución de productos envasados por productos a granel, lo que permite disminuir los residuos en los envases y mejorar las condiciones de trabajo, evitando su manipulación.

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

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 50 %

Implantación: Los principales productos de Repsol son combustibles líquidos y gas, los cuales al ser utilizados en sistemas de combustión no tienen posibilidad de reciclado.

En determinados negocios de la compañía, en los que se utilizan envases o Films plásticos, es práctica habitual su reciclado.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas). (P8C1112)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: 18127

Implantación: Repsol está comprometida con una correcta gestión del agua basada en los principios de reutilización y optimización del consumo, así como en la reducción de la carga contaminante y en la mejora del tratamiento de vertidos.

Gracias a las diversas acciones emprendidas, en 2009 hemos conseguido reutilizar 18.127 kilotoneladas de agua, el 15% del agua captada.

Indique si su entidad ha producido impactos causados por las actividades u operaciones en los entornos terrestres, marino y de agua dulce, en aquellas áreas protegidas y sensibles, ricas en biodiversidad (p.e. zonas protegidas por el ordenamiento



jurídico estatal, las categorías 1-4 de las áreas protegidas de la UICN, zonas declaradas de patrimonio universal y reservas de la biosfera). (P8C1211)

Indicador específico para las entidades que tienen alto impacto medioambiental.

Respuesta: No

Implantación: Documentos adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Política de Seguridad, Salud y Medioambiente <hr/> O.: -	R.:política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Política de Eficiencia Energética. <hr/> O.: -	R.:Evaluación de riesgos ambientales. <hr/> O.: -	R.:Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración. <hr/> O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Documentos adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 4

Implantación: Resultados Estudios de Prospección Tecnológica

Estado de las tecnologías en caracterización y simulación de yacimientos de carbonatos y su potencial en el portafolio de Repsol. En el estudio se ha concluido que los yacimientos de carbonatos son y seguirán siendo grandes fuentes de hidrocarburos a nivel mundial, que el impacto en el portafolio de Repsol será alto, y que los mayores campos serán nuevos, en zonas offshore, lo que requerirá altas inversiones.

Actualización de la evolución prevista en las tecnologías de motores-combustibles y perspectivas de la electrificación hasta 2020. En el estudio se ha estimado la evolución tecnológica de los motores, tanto de combustión interna como eléctricos, y de los vehículos, así como el impacto de dicha evolución en las características y demanda de los combustibles de Repsol.

Actualización de las perspectivas en la evolución de las tecnologías de Refino hasta 2030 (Refinería 2030). El objetivo ha sido la identificación de las líneas de trabajo de interés prioritario en un horizonte temporal de 20 años a través del análisis de la evolución más probable de los procesos de refino y las tecnologías asociadas.

Tecnologías actuales de reciclado de poliolefinas y perspectivas hasta 2020. Se han analizado las tecnologías de reciclado empleadas actualmente, su aplicación y mercados más afectados. Se ha estudiado la normativa vigente y de futura implementación. Se ha realizado la estimación del impacto estratégico y económico en el negocio de Repsol



Química a corto plazo, así como el análisis de viabilidad técnica y económica de posibles proyectos de desarrollo. Oportunidades tecnológicas de polímeros de Repsol en Exploración y Producción (E&P). Con el objetivo de abrir nuevos mercados a las Poliolefinas de Repsol Química y ofrecer opciones de empleo de nuevos materiales al área de E&P. Para ello, se han seleccionado las opciones de mayor interés, la situación actual del empleo de polímeros en E&P, los canales de abastecimiento y la detección del interés de los clientes de Repsol Química en el mercado de E&P.

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: 7,58

Implantación: Para el cálculo del porcentaje de inversión respecto a los ingresos brutos, se ha considerado el total de la inversión en el desarrollo, aplicación y divulgación de técnicas ambientales (246 millones €) y el resultado de explotación (3.244 millones €), debido a las especificidades típicas del sector del petróleo.

Las inversiones se han destinado principalmente a la optimización en el consumo de agua, a la reducción de la carga contaminante de los vertidos, 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 y a la mejora en los sistemas de prevención de derrames.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Estrategia de carbono y nuevas energías. O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Documentos adjuntos.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C212)

Respuesta: SI

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

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

Además, se indica que no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites.

Esta misma norma identifica el concepto, "Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos" con el objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, se obliga a los empleados de la compañía a que presten especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.



Otras normativas de la compañía relacionadas con este principio son:

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

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

Respuesta: SI

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

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

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Acciones realizadas en 2009 por Repsol encaminadas a difundir e impulsar la iniciativa EITI:

- Apoyo a la EITI desde la presidencia del Comité de Responsabilidad Corporativa de la asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural de América Latina y el Caribe (ARPEL).
- Participación como ponentes en el seminario EITI/ARPEL, celebrado en Lima (Perú) los días 1, 2 y 3 de diciembre de 2009.

Remodelación del canal de comunicación de la Comisión Ética



El canal de comunicación de la Comisión de Ética ha sido objeto de remodelación durante 2009 para facilitar el tratamiento y la gestión de las comunicaciones, así como mejorar su funcionalidad. Asimismo, la comisión dispone de una dirección de correo postal para la remisión de estas comunicaciones:

Comisión de Ética de Repsol, S.A. Paseo de la Castellana, 278 28046 Madrid (España)

Existen canales similares para que cualquier persona pueda comunicar, de modo confidencial, cualquier incidencia relacionada con contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol, a la Comisión de auditoría y Control de Repsol y al Comité de auditoría de YPF.

Durante 2009 se han tratado un total de 26 comunicaciones recibidas a través de los canales de comunicación con la Comisión de Ética.

Desde su creación hasta la fecha de este informe, se han recibido 79 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta, y los principales asuntos se refieren a situaciones laborales (37%), reclamaciones comerciales (32%), relaciones contractuales con proveedores y contratistas (18%) y consultas y solicitudes de información (11%).

Repsol no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos, y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir.

Difusión de la Norma de Ética y Conducta.

La comisión de Ética aprobó en 2009 la realización de una campaña de comunicación sobre la Norma de Ética y Conducta, la Comisión de Ética y los canales de comunicación con dicha comisión.

Las acciones de esta campaña se iniciaron en noviembre a través del boletín remitido a todos los directivos del grupo y de otro enviado a todos los empleados. Las acciones previstas en esta campaña incluyen la publicación de noticias específicas sobre cada una de las materias recogidas en la Norma de Ética y Conducta.

Durante 2009 se han publicado contenidos sobre derechos humanos y libertades públicas e igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo, cuando un empleado se incorpora a Repsol recibe un ejemplar de la Norma de Ética y Conducta, y firma un acuse de recibo de la misma



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Empleados: 100%

Proveedores: 100%



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Clientes: 100%

Subcontratistas: 100%

Sucursales/filiales: 100%

Socios empresariales: 100%

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 comisión de Ética aprobó en 2009 la realización de una campaña de comunicación sobre la Norma de Ética y Conducta, la Comisión de Ética y los canales de comunicación con dicha comisión.

Las acciones de esta campaña se iniciaron en noviembre a través del boletín remitido a todos los directivos del grupo y de otro enviado a todos los empleados. Las acciones previstas en esta campaña incluyen la publicación de noticias específicas sobre cada una de las materias recogidas en la Norma de Ética y Conducta.

Durante 2009 se han publicado contenidos sobre derechos humanos y libertades públicas e igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo, cuando un empleado se incorpora a Repsol recibe un ejemplar de la Norma de Ética y Conducta, y firma un acuse de recibo de la misma

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

Respuesta: SI

Implantación: Como indica la Norma de Ética y Conducta, Repsol, en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones y proyectos de contenido social y cultural.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por alguna de las Sociedades que integran el Grupo Repsol deberá:

- Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- Ser otorgada a entidades de reconocido prestigio y solvencia moral, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.
- No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.

No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, cualquier Sociedad del Grupo que realice una donación, deberá realizar un seguimiento, en la medida de lo



posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

Respuesta: SI

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

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

Repsol dispone de un sistema de control interno de reporte financiero que permite asegurar de forma razonable la fiabilidad del reporte financiero.

En lo que respecta a la función de Auditoría Interna, la Dirección de Auditoría y Control revisa el riesgo de fraude en cada uno de los proyectos de las unidades que son auditadas.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Empleados		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Accionistas		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Inversores		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Proveedores		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
ONG y Comunidad RSC		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Comunidades locales		R.:Norma de ética y conducta. O.: -	R.:Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

		O.: -	O.: -	
Sociedad		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Medio ambiente		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Medios de comunicación		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Organizaciones de consumidores		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Sindicatos		R.: Norma de ética y conducta. O.: -	R.: Apoyo a EITI. Remodelación cana comunicación comisión de ética. Difusión Norma de ética y conducta. O.: -	
Varios grupos de interés	R.: Norma de ética y conducta y Auditoría Interna. Apoyo a la transparencia a través de EITI. O.: -			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo