

Informe de Responsabilidad Corporativa

2014



Índice

Parte I: Perfil	12
1. Estrategia y análisis	12
1.1. Mensaje del Presidente.....	12
1.2. Descripción de los impactos, riesgos y oportunidades clave.....	16
2. Perfil de la compañía.....	17
2.1. Nombre de la compañía.....	17
2.2. Principales marcas y productos y/o servicios.....	17
2.3. Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.....	17
2.4. Localización de la sede principal de la organización.....	17
2.5. Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.....	17
2.6. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.....	17
2.7. Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/ beneficiarios).....	18
2.8. Dimensiones de la organización informante.....	18
2.9. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.....	18
2.10. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.....	18
3. Parámetros de la memoria.....	21
3.1. Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.....	21
3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente.....	21
3.3. Ciclo de presentación de memorias.....	21
3.4. Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.....	21
3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria.....	21
3.6. Cobertura de la memoria (países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).....	23
3.7. Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.....	23
3.8. La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.....	23

3.9.	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.....	23
3.10.	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión [por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración].....	23
3.11.	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.....	23
3.12.	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.....	25
3.13.	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.....	25
4.	Gobierno, compromisos y participación en los grupos de interés	26
4.1.	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	26
4.2.	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.....	26
4.3.	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	26
4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.....	26
4.5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos [incluidos los acuerdos de abandono del cargo] y el desempeño de la organización [incluido su desempeño social y ambiental]... ..	26
4.6.	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	27
4.7.	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.....	27
4.8.	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	27
4.9.	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.....	27

4.10.	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.....	27
4.11.	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.....	28
4.12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.....	28
4.13.	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: esté presente en los órganos de gobierno; participe en proyectos o comités; proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios o tenga consideraciones estratégicas.....	30
4.14.	Relación de partes interesadas que la organización ha incluido.....	32
4.15.	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.....	32
4.16.	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.....	34
4.17.	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a los mismos en la elaboración de la memoria.	54
Parte II: Indicadores de desempeño		63
Indicadores económicos.....		63
Desempeño económico.....		63
EC1:	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	63
EC2:	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	64
EC3:	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.....	64
EC4:	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.....	65
Presencia en el mercado.....		65
EC5:	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.....	65
EC6:	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.....	66

EC7: Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	77
Impactos económicos indirectos	78
EC8: Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.....	78
EC9: Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	78
OG1: Volumen y características de la estimación de producción y reservas identificadas.	82
Indicadores ambientales	82
Materiales	83
EN1: Materiales utilizados, por peso o volumen.....	83
Energía	83
EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	83
OG2: Inversión total en energía renovable.....	84
OG3: Cantidad total de energía renovable generada, por tipo.	84
EN4: Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	85
EN5: Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.....	85
EN6: Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.....	86
EN7: Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	86
Agua	87
EN8: Captación total de agua por fuentes.....	87
EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	87
EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	88
Biodiversidad	88
EN11: Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.....	88

EN12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.....	89
EN13: Hábitats protegidos o restaurados.....	89
EN14: Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	89
OG4: Número y porcentaje de centros operativos significativos en los cuales se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad.....	93
EN15: Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.....	93
Emisiones, vertidos y residuos.....	93
EN16: Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	93
EN17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.....	95
EN18: Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.....	96
EN20: NO _x , SO _x , y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	97
EN21: Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.....	98
OG5: Volumen de agua de producción.....	99
EN22: Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.....	99
EN23: Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.....	101
OG6: Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados.....	102
OG7: Cantidad de residuos de perforación [lodos y rípios de perforación- <i>cuttings</i>] y estrategias para su tratamiento y eliminación.....	102
Productos y servicios	103
EN26: Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.....	103
OG8: Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles.	106
Cumplimiento normativo.....	107
EN28: Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	107

Transporte	107
EN29: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.....	107
General	107
EN30: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.....	107
Indicadores Sociales	108
Prácticas laborales y ética en el trabajo	108
Empleo.....	108
LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región, especificando por género.	108
LA2: Número total de nuevos ingresos de empleados, índice de nuevos empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	112
LA3: Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por lugares significativos de operación.	114
LA15: Retorno al trabajo y tasas de retención después del permiso de paternidad o maternidad, por género	115
Relaciones laborales	116
LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	116
LA5: Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.....	117
Seguridad y salud en el trabajo	117
LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.....	117
LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	120
Formación y educación	124
LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado	124
LA11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	126
LA12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.....	129

Diversidad e igualdad de oportunidades	131
LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, categoría de empleado, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad.	131
Equidad en la remuneración para mujeres y hombres	132
LA14: Relación entre salario base y remuneración de las mujeres con respecto al de los hombres, desglosado por categoría profesional, por lugares significativos de operación.	132
Derechos humanos	133
Prácticas de inversión y abastecimiento	133
HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyan cláusulas que incluyen aspectos relativos a los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	133
HR2: Porcentaje de los principales distribuidores, contratistas y demás socios de negocios que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.....	133
HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	137
No discriminación.....	139
HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. Libertad de asociación y convenios colectivos.	139
Libertad de asociación y convenios colectivos.....	140
HR5: Operaciones y proveedores significativos en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.....	140
Explotación infantil.....	140
HR6: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.....	140
Trabajos forzados u obligatorios.....	140
HR7: Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.....	140

Prácticas de seguridad.....	140
HR8: Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.....	140
Derechos indígenas.....	141
HR9: Número total de incidentes relacionados con vulneraciones de los derechos indígenas y medidas adoptadas.....	141
OG9: Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas adyacentes o afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos que están cubiertos por estrategias específicas de participación.....	142
Evaluaciones.....	142
HR10: Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impacto y/o revisiones en materia de derechos humanos.....	142
Remediación.....	144
HR11: Número de reclamaciones relativas a derechos humanos, presentadas, tramitadas y resueltas a través de mecanismos formales de reclamación.	144
Sociedad	145
Comunidades locales.....	145
S01: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	145
S09: Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.	147
S010: Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.....	147
OG10: Número y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas.....	148
OG11: Emplazamientos que han sido desmantelados y que están en vías desmantelamiento.....	149
Corrupción.....	150
S02: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.....	150
S03: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.....	152
S04: Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	153

Política Pública.....	153
S05: Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.....	153
S06: Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.....	154
Comportamiento de competencia desleal.....	154
S07: Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.....	154
Cumplimiento normativo.....	155
S08: Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.....	155
Reubicaciones involuntarias.....	155
OG12: Enumere, cuantifique y describa los casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la empresa.....	155
Integridad de activos y seguridad de procesos.....	155
OG13: Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad.....	155
Responsabilidad de producto	156
Salud y seguridad del cliente	156
PR1: Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.....	156
PR2: Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.....	156
Etiquetado de productos y servicios	157
PR3: Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.....	157
PR4: Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.....	157
PR5: Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.....	157

Comunicaciones de marketing	161
PR6: Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.....	161
PR7: Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.....	161
Cumplimiento normativo.....	162
PR9: Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.....	162
Biocombustibles:	162
OG14: Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos.....	162
Anexo I: Índice GRI, ISO 26000 y Global Compact	163

Parte I: Perfil

1. Estrategia y análisis

1.1. Mensaje del Presidente.



Antonio Brufau, Presidente de Repsol

“En 2014 hemos seguido trabajando en todos los frentes de sostenibilidad. En este informe os rendimos cuentas de nuestro desempeño.

En cumplimiento de nuestro compromiso de contribuir a la lucha contra el cambio climático, hemos impulsado diversas acciones que nos han permitido reducir 452.000 toneladas de CO₂, dentro de nuestro objetivo de reducción de 1,9 millones de toneladas establecido para el periodo 2014-2020.

En este ejercicio hemos continuado trabajando en el desarrollo de nuevas tecnologías que permiten desarrollar las operaciones de manera más segura para las personas y el medio ambiente. En total hemos destinado 90 millones de euros a investigación y desarrollo.

En materia de seguridad, hemos lanzado el sistema HEADS (Hydrocarbon Early Automatic Detection System), una herramienta concebida para detectar presencia de hidrocarburos en el mar de forma automática con un tiempo de respuesta inferior a 2 minutos. HEADS está destinado a marcar un antes y un después en la tecnología que equipa las plataformas *offshore*.

Asimismo, en octubre celebramos la I Jornada Mundial de Seguridad y Medio Ambiente, reuniendo en un solo evento a todas las personas que trabajan en este ámbito dentro de la compañía y durante las que analizamos los nuevos retos que se nos plantean a futuro.

En línea con nuestro firme compromiso con el respeto de los derechos humanos, nos hemos adherido formalmente a la iniciativa “Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos”.

Por otro lado, en 2014 hemos destinado 32,4 millones de euros a proyectos destinados a maximizar el valor compartido con las comunidades locales del entorno de nuestras operaciones.

Cabe destacar además la organización del primer “*Repsol Sustainability Day*”, evento dedicado al colectivo de analistas e inversores interesados por la sostenibilidad, donde se expusieron las acciones más relevantes que las distintas áreas de la compañía llevan a cabo en esta materia.

A lo largo de este año hemos continuado con el despliegue de nuestro modelo de responsabilidad corporativa en países y centros operativos. Hemos constituido dos nuevos comités de Responsabilidad Corporativa, uno en Trinidad y Tobago y otro en el Complejo Industrial de Petronor en España. Estos comités se suman a los ya existentes en Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, España y Portugal, Estados Unidos, Perú y Venezuela y en los Complejos Industriales de A Coruña, Cartagena, Puertollano y Tarragona. De esa manera, seguimos aprendiendo y extendiendo nuestras habilidades para tener en cuenta las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés, partes interesadas o stakeholders, a la hora de tomar decisiones que les afectan. Esta es una clave para obtener y mantener lo que se ha descrito como la “licencia social para operar”.

La sociedad es cada vez más consciente de los problemas energéticos, que con frecuencia son percibidos desde puntos de vista divergentes. Los costes y beneficios, las oportunidades y los riesgos no se comprenden del todo bien y en ocasiones a la industria energética se la mira con recelo, a pesar de ser la proveedora de un requisito básico para la prosperidad y bienestar.

Nuestra industria tiene que abordar ese déficit de confianza para ganar la aceptación del desarrollo energético en la “aldea global”.

En otras palabras, eso significa contar con la “licencia social para operar” de los stakeholders. Sin ella, los proyectos energéticos pueden verse gravemente retrasados, dificultados o incluso prohibidos, en términos legales o prácticos. Es indispensable identificar y desarrollar estrategias apropiadas para involucrar a las diferentes partes interesadas, de manera íntegra y sistemática, en los grandes proyectos industriales.

Los intereses de los stakeholder se expresan en diferentes contextos: corto o largo plazo, clave local o global. A menudo, nuestra industria siente la presión de responder a los intereses locales y de corto plazo. Eso es necesario, pero no suficiente. La industria del Petróleo y el Gas debe responder también las perspectivas estratégicas globales de largo plazo. ¿Cuál es este marco global que a largo plazo nos ayudará a entender mejor lo que nuestros stakeholders demandan? La energía está inevitablemente conectada a las principales preocupaciones globales de las próximas décadas: el cambio climático, el agua, la alimentación, la salud pública y los derechos humanos. La industria del petróleo y del gas no debe ser parte del problema, debe ser parte de la solución.

Sin energía es imposible alcanzar altos estándares de prosperidad y de lucha contra la pobreza. Sin energía, los derechos humanos son un concepto vacío de contenido. La sociedad global demanda energía, y debido al incremento demográfico y a la masiva clase media que está emergiendo, la industria del petróleo y el gas va a continuar siendo la columna vertebral de esta demanda. Esa es la prima expectativa de nuestros stakeholders: debemos suministrar la energía que necesitan.

La población mundial actual es de 7.200 millones de personas, siete veces más que en el año 1800. A mitad de siglo, llegaremos a 9.000 millones de personas viviendo en el planeta. El aumento demográfico combinado con el progreso económico en los países emergentes está favoreciendo la emergencia acelerada de las clases medias. La clase media global crecerá de 1.800 millones en 2009 a 4.800 millones en 2030. En ese año, el 66% de la clase media global, y el 59% de su consumo de energía, radicará en Asia.

El aumento de clase media global conllevará un incremento del consumo de la energía, principal indicador de prosperidad. La Agencia Internacional de Energía prevé que el consumo global de energía aumentará hasta un 35% de 2010 a 2035, correspondiendo el 90% de este incremento a países no-OCDE.

Con una cuota del 53% en el mix energético en 2011, y una previsión del 51% en el 2035, el petróleo y el gas continuarán siendo el pilar del crecimiento global. De hecho, en este periodo, se estima que estas fuentes de energía crecerán en términos absolutos un 13% y un 48%, respectivamente.

La sociedad en su conjunto demanda que la industria del petróleo y del gas provea la energía que necesita. También exige que hagamos una contribución potente para que el modelo energético evolucione de una manera más sostenible. Mientras lo logramos, debemos desarrollar nuestras actividades respetando los derechos del entorno social local y el medioambiente. La industria de petróleo y gas debe de ser percibida y considerada como defensora local y global de la sostenibilidad.

En contraste con el crecimiento de la demanda global de energía, la producción de los yacimientos de hidrocarburos existentes comienza a declinar. Para sostener el 51% del mix energético global en 2035, será necesario producir hidrocarburos de fuentes no convencionales y en áreas frontera. Esto ha hecho emerger también nuevas preocupaciones sociales y focos de oposición.

La explotación a gran escala de los hidrocarburos no convencionales ha creado un nuevo paradigma en el escenario energético mundial, proporcionando recursos energéticos que serán cruciales para extender el acceso a la energía y la prosperidad, y hacer posible la transición a un futuro menos intensivo en carbono.

La pregunta es cómo hacer frente a la contradicción que supone que, por un lado, la demanda de hidrocarburos aumente a medida que lo hace la clase media global y, por otro, parte de la sociedad, tanto local como global, se oponga a proyectos que son necesarios para cubrir esta necesidad. En mi opinión tenemos que ser más diligentes en entender, debatir y tener en cuenta las preocupaciones y necesidades de todos los que se ven afectados, positiva o negativamente, por dichos proyectos. Afortunadamente no partimos de cero. Hemos recorrido un buen trecho en el aprendizaje de hacer las cosas mejor en términos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, y consistentemente vamos incorporando las prácticas más exitosas a la generalidad de nuestras operaciones.

Los principales puntos de la agenda de la sostenibilidad de nuestros stakeholders son, por supuesto, la seguridad y el medio ambiente, los estándares laborales, la gestión de la cadena de suministro y, más recientemente, la debida diligencia en respetar de los derechos humanos.

Estándares internacionales como el Marco de Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, y sus Principios Rectores, basados en tres pilares –Proteger, Respetar y Remediar– son un instrumento que define las condiciones operativas que deberían conducir a la obtención de la “licencia social para operar”.

Estoy convencido de que actuar con debida diligencia en los derechos humanos, integrando además los aspectos éticos y la gestión del impacto ambiental, será un eje de consenso para múltiples partes interesadas en torno al cual va a pivotar la cuestión de la “licencia social para operar” en los próximos años.

Uno de esos aspectos éticos a los que me refiero es la contribución a la lucha contra la corrupción internacional. Muchas empresas de petróleo y gas están haciendo esfuerzos para aumentar la transparencia de la renta petrolera para favorecer una mejor gobernanza de esos recursos, y sigue siendo necesario que más empresas se adhieran a marcos internacionales en esta materia, como la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI).

Estamos abordando todos estos aspectos, desde la seguridad y el medio ambiente hasta los derechos humanos y el comportamiento ético, no sólo en nuestras actividades sino también en toda la cadena de valor, incluyendo empresas de servicios y otros contratistas. Somos conscientes de que, a los ojos de los stakeholders, las responsabilidades recaen sobre nuestros hombros, independientemente de lo que digan los contratos sobre quién es responsable de cada parte de la operación y quién tiene la responsabilidad legal.

Se ha dicho que en los informes de responsabilidad corporativa de las grandes empresas sobra autocomplacencia y falta autocrítica. Respondiendo a esa indicación, reconozco que nos queda mucho para satisfacer las demandas sociales de muchos sectores. Es cierto que el mundo nos necesita, pero también que debemos superarnos para estar a la altura de nuestras responsabilidades. Eso significa poner las preocupaciones ambientales y sociales en la primera fila de nuestro negocio. No sólo a nivel local. Responder a los problemas locales es la parte menos difícil de nuestra tarea. Tenemos que lograr ser vistos también como socios fiables de la agenda global. En particular, el conjunto de la industria del petróleo y del gas tiene que participar más activamente en la transición hacia un modelo energético más sostenible.

La “licencia social para operar”, tanto en el ámbito local como en el global, no puede abordarse como una pugna, tampoco como una negociación. Se trata de encontrar las vías de cooperación que hagan compatibles los derechos, aspiraciones y metas locales con las respuestas a los desafíos globales que todos compartimos”.

Antonio Brufau, Presidente de Repsol

1.2. Descripción de los impactos, riesgos y oportunidades clave.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 8 Gestión del riesgo.

2. Perfil de la compañía

2.1. Nombre de la compañía.

Repsol S.A.

2.2. Principales marcas y productos y/o servicios.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 2.2 Modelo de Negocio y Apartado 5.2. Downstream.

2.3. Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 2.4. Estructura societaria.

2.4. Localización de la sede principal de la organización.

C/ Méndez Álvaro, 44
28045, Madrid (España)

2.5. Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 2.3 Mercados en los que operamos.

2.6. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2014 de Repsol, Apartado 1. Información general.

2.7. Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/ beneficiarios).

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 2.2 Modelo de Negocio, Apartado 2.3 Mercados en los que operamos y Apartado 5. El desempeño de nuestros negocios.

2.8. Dimensiones de la organización informante.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 2 Nuestra Compañía, Sección 2.2 Modelo de negocio y 2.3 Mercado en el que operamos.

2.9. Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 1. Principales acontecimientos.

2.10. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

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

- Repsol forma parte de diversos rankings internacionales en materia de responsabilidad corporativa: Formamos parte del índice Dow Jones de Sostenibilidad desde 2006 y hemos liderado nuestro sector, el de Petróleo y Gas, dos años consecutivos, en 2011 y 2012. En 2014 hemos continuado formando parte de los índices *Dow Jones Sustainability World* y *Dow Jones Sustainability Europe*.
- Formamos parte del índice de sostenibilidad FTSE4Good, al que pertenecemos desde 2003 y que reconoce a las empresas con mejor comportamiento en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza.
- En 2014 hemos participado en el *Carbon Disclosure Project* (CDP), obteniendo una de las puntuaciones más altas en relación con nuestro sector.

Además, en 2014 Repsol ha conseguido el reconocimiento por parte de varias instituciones por el desarrollo de acciones relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa en diferentes países:

Febrero	España: Sello de los Mejores Empleadores. Esta certificación nos permite utilizar el sello <i>Top Employers</i> , durante un año, en el que se reconoce internacionalmente que Repsol posee un nivel de excelencia para sus colaboradores y se esfuerza para que puedan trabajar en el mejor entorno posible. Además, garantiza que es una empresa responsable y sostenible.
Marzo	Perú: Premio “Soy Capaz” otorgado por la Comisión Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, que reconoce a Repsol como empresa que lidera la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país.
Abril	España: Premio del Observatorio de la Innovación Empresarial para la eficiencia y eficacia de las personas, por el uso de las tecnologías en la nube de aprendizaje virtual de Repsol. Otorgado por Bizpills.
Mayo	Ecuador: <i>Employer Branding</i> entregó un diploma a Repsol que le acredita como una de las Empresas más atractivas para trabajar en Ecuador. España: <ul style="list-style-type: none"> • Se ha prorrogado el uso del Distintivo de Igualdad en la Empresa, concedida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, durante un periodo de tres años. Repsol S.A obtuvo este distintivo en 2010 en reconocimiento a su compromiso por la Igualdad de Oportunidades. • El Instituto Internacional de Ciencias Políticas ha reconocido en el II Estudio sobre Situación de Conciliación en España, realizado en 2014, que Repsol es la empresa que dispone de las estrategias más avanzadas para favorecer la conciliación. • La Fundación Alares ha concedido el III Premio Nacional a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales, específica para Personas con Discapacidad. Este galardón supone un nuevo reconocimiento a nuestra política de integración de personas con capacidades diferentes.
Junio	Ecuador: Repsol recibió del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Ecuador un reconocimiento público por su destacada labor en el fomento de una cultura de Prevención de Riesgos Laborales, al haber obtenido un índice de eficacia superior al 80% en la auto-auditoría realizada. El reconocimiento resalta la gestión en Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y es resultado del proyecto de Servicios Integrales en SSO que ejecuta Repsol a través de su Departamento Médico y de su área de Seguridad y Medio Ambiente. España: Repsol y su Fundación recibieron el premio 25º Aniversario Down Madrid, en la categoría de entidad privada, por su compromiso con la plena integración social de las personas con discapacidad.
Julio	España: Sello Bequal Plus: La obtención de esta certificación, concedida por la Fundación Bequal, que significa un reconocimiento a nuestra política de empresa, que apuesta, firmemente, por la igualdad de oportunidades y a nuestro modelo de gestión en la integración de personas con capacidades diferentes.
Agosto	España: Diploma en reconocimiento a compromiso y labor en pro de la Igualdad de Género. La Factoría de GLP de Gijón recibió por parte del Ayuntamiento de la localidad un Diploma en reconocimiento a nuestro compromiso y labor en pro de la Igualdad de Género en el Mundo Empresarial, en el marco de la Feria Internacional de Muestras de Asturias.
Septiembre	Ecuador: V Premios Fundación Corresponsables. Repsol Ecuador recibió un diploma de reconocimiento por ser finalista en los V Premios Corresponsables entre 345 candidaturas. Portugal: Repsol ha sido doblemente reconocida en las categorías: Otras Entidades y Premio Especial por la entidad “Humana Portuguesa” por su desempeño en Responsabilidad Socio-Ambiental y Apoyo Social.

Octubre	<p>EEUU: Repsol ha recibido el premio “2014 World Oil Awards” por el proyecto HEADS, en la categoría de “Seguridad, Medio Ambiente/ Desarrollo sostenible offshore”. La tecnología de HEADS ha sido desarrollada en el Centro de Tecnología de Repsol en colaboración con Indra, y se aplica a la detección temprana de derrames. El piloto instalado en la plataforma Casablanca ha sido un éxito. El uso de esta tecnología se está extendiendo a otras plataformas de la compañía y adicionalmente se está iniciando su comercialización externa.</p> <p>España: Sello de ‘Empresa con Poderes Mágicos’. Este sello de la Federación Española de Padres de Niños con Cáncer reconoce a Repsol como empresa sensible a las necesidades de este colectivo, colaborando en la mejora de la calidad de vida de muchos niños y adolescentes con cáncer.</p>
Noviembre	<p>Brasil: Repsol Sinopec Brasil ha sido vencedora del 3º Premio Cámara Española de Sostenibilidad, en la categoría Ambiental y Social, por el proyecto “Plataforma Educativa Repsol Sinopec” que se centra en el desarrollo comunitario y en la ciudadanía. Es un programa itinerante que pretende acercar el conocimiento, las habilidades y el desarrollo profesional para las comunidades costeras de los estados de São Paulo, Río de Janeiro y Espírito Santo.</p> <p>Ecuador: Repsol recibió el reconocimiento “General Rumiñahui a las Buenas Prácticas de Responsabilidad Social - V edición – 2014”, en la subcategoría Transparencia y Rendición de Cuentas, organizado por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha junto con EKOS, que galardona a las empresas con prácticas responsables que se desarrollan dentro de la provincia de Pichincha.</p> <p>España:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Sede de Repsol en Madrid ha recibido el Premio “Actuaciones Accesibles 2014”, que concede la Fundación ONCE, como proyecto de arquitectura e ingeniería de máxima representatividad, en la que la accesibilidad ha sido tratada de manera ejemplar. • El Negocio de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades de Repsol ha recibido el premio “mejores prácticas ambientales”, concedido por ASEFMA (Asociación Española de Fabricantes de Mezclas Asfálticas” <p>Internacional: Revista IR Magazine calificó a Repsol, y en concreto a su área específica de Relación con Inversores, como ejemplo a seguir en las buenas prácticas de comunicación y atención a la comunidad de inversores, considerando a la compañía como pionera en el diálogo con este colectivo.</p>
Diciembre	<p>España: La Red Española del Pacto Mundial celebró su décimo Aniversario en un acto en el que Repsol recibió el reconocimiento por su apoyo a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde su creación en 2003.</p>

3. Parámetros de la memoria

3.1. Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.

La información recogida en esta memoria se refiere al ejercicio 2014. Puede incluir también información de años anteriores que se considere relevante para entender la información del ejercicio en curso.

3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente.

El Informe de Responsabilidad Corporativa 2013 se publicó durante el primer semestre de 2014.

3.3. Ciclo de presentación de memorias.

Repsol publica este Informe con periodicidad anual.

3.4. Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.

Dudas, consultas
y sugerencias al
buzón:
Repsol te escucha

Consultar y
descargar en
repsol.com

Los lectores de este Informe pueden dirigir sus dudas, consultas o sugerencias, así como cualquier otra cuestión relacionada con el mismo, al buzón “Repsol te escucha” de repsol.com.

La difusión del presente Informe se realiza vía correo electrónico a la base de datos de partes interesadas de la compañía. Se publica también en repsol.com, desde donde se puede consultar y descargar.

3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria.

Guía para la
elaboración de
Memorias de
Sostenibilidad

El presente Informe ha sido elaborado conforme a las directrices de la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” de la Global Reporting Initiative, en su versión GRI 3.1 e incluyendo el suplemento sectorial para las empresas de petróleo y gas con el nivel máximo de aplicación. El enunciado de los indicadores corresponde a la traducción oficial de GRI en su [Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad](#). Además, este Informe ha sido complementado con los principios básicos que rigen el estándar de la norma AA1000 2008 AS: inclusividad, materialidad y capacidad de respuesta, y está verificado según el estándar AA1000 2008 AS.

Definimos la **materialidad** como el conjunto de asuntos que la compañía incluye en su Informe de Responsabilidad Corporativa para reflejar los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la misma o que influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de sus partes interesadas.

Para determinar la materialidad hemos combinado factores internos, como la misión general y la estrategia competitiva de la organización, y externos como las preocupaciones y expectativas expresadas directamente por las partes interesadas a partir de los estudios de identificación

de expectativas realizados en 2014. Estos estudios, basados en las recomendaciones de la norma AA1000, tienen por objeto identificar y detallar las preocupaciones y expectativas de las partes interesadas de Repsol a nivel corporativo y a nivel local, en torno al desempeño ético, ambiental y social de la compañía a través de sus distintos negocios.

Estos estudios se realizan a nivel corporativo y en los países en los que se encuentran sus principales operaciones. En la realización de estos estudios, primero se identifica y detalla el mapa de partes interesadas según se detalla en el apartado 4.15.

Se llevan a cabo entrevistas en profundidad a una muestra en torno a 100 representantes de las partes interesadas identificadas, que se complementan con un exhaustivo análisis de los medios de comunicación internacional y local.

Los principales asuntos identificados han sido la seguridad, la gestión de los impactos ambientales, el respeto a los derechos humanos, y la gestión de los impactos en las comunidades del entorno de nuestras operaciones, así como nuestra relación con las mismas.

Un asunto muy destacado es la gestión de impactos en el medio ambiente, prioritario para Repsol, así como para las organizaciones internacionales y los accionistas e inversores. En esta materia destaca la importancia que nuestras partes interesadas dan a combatir el cambio climático, a través de la implementación de las mejores prácticas y tecnologías disponibles; al desarrollo de una política específica con objetivos a largo plazo; establecer objetivos de reducción de emisiones y utilizar tecnologías de captura y almacenamiento de carbono. Asimismo, la gestión energética y las medidas para prevenir impactos ambientales son temas que también preocupan.

Los derechos humanos es otro de los temas destacados por las partes interesadas de Repsol. Es especialmente relevante para las organizaciones internacionales de referencia y para las organizaciones no gubernamentales. En particular les interesa cómo la compañía gestiona los riesgos de vulneración de derechos humanos tanto los que su actividad puede potencialmente causar como los de sus relaciones comerciales.

También resaltan la relación con los grupos vulnerables, especialmente los pueblos indígenas, y la reparación temprana de los potenciales impactos en los derechos de los colectivos influenciados por nuestra actividad.

En relación con la participación y el desarrollo de la comunidad, las partes interesadas consultadas coinciden en la importancia que tienen las empresas en contribuir a la riqueza local mediante la generación de empleo y la inversión en la comunidad. También demandan una mayor colaboración con el sector académico para formar a profesionales cualificados; llevar a cabo proyectos de I + D; el apoyo a las empresas locales y a la formación y educación de las comunidades locales.

Los accionistas e inversores son los que más hincapié han hecho en los temas relacionados con la gobernanza de la compañía, en relación al seguimiento de las mejores prácticas en el Consejo de Administración y a la comunicación y transparencia con los accionistas. Todas las partes interesadas coinciden en que es necesario mejorar la comunicación sobre las actividades de la empresa y los potenciales impactos de su actividad.

Para la elaboración de este Informe se ha tenido en cuenta el documento realizado por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Corporativa de España (CERSE) denominado "Transparencia, comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad"; así como los

informes de algunas organizaciones de la Sociedad Civil que analizan las memorias y prácticas de sostenibilidad de las empresas como el [Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa de España](#) y el [Observatorio de Responsabilidad Social de la Unión General de Trabajadores](#).

Cabe además destacar la participación de las principales organizaciones sindicales de la compañía en España, en la elaboración de este Informe, a través del grupo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) constituido por representantes de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y personas de las unidades de Relaciones Laborales y Responsabilidad Corporativa de Repsol.

- 3.6.** Cobertura de la memoria (países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).
- 3.7.** Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.
- 3.8.** La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.
- 3.9.** Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.
- 3.10.** Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).
- 3.11.** Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.

Respuesta a indicadores 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10 y 3.11:

Este Informe incluye información acerca de las actividades de Repsol en los distintos países en los que está presente. En la mayoría de los casos cuando decimos Repsol nos referimos al **Grupo Repsol**. En caso de no ser así, se especifica y se aclara que cobertura tiene la información reportada.

En el caso de los indicadores GRI del presente Informe que son reportados por otros informes públicos de la compañía, se reproducirá textualmente la información facilitada en los mismos haciendo siempre referencia al nombre completo del Informe y a la/s correspondiente/s sección/es en la/s que se encuentra/n la/s respuestas.

Los datos que soportan la **información ambiental** provienen de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o control de operación, y donde contabilizamos el 100% de las emisiones a los distintos medios. En el caso de los gases de efecto invernadero, informamos también de las emisiones procedentes de actividades de la compañía de acuerdo a la proporción de acciones que poseemos de cada una de las empresas, así como las emisiones indirectas asociadas a la compra de energía a terceras partes y otras emisiones indirectas relevantes.

Para poder establecer bases comunes de comparación en el tiempo que permitan determinar la evolución de los datos, se han ajustado los datos de años anteriores según los cambios en la estructura de activos de la compañía. Los criterios para el cambio de línea base se recogen en las directrices de la industria petrolera [American Petroleum Institute –API- / The global oil and gas industry association for environmental and social issues –IPIECA- / Oil and Gas Producers –OGP-].

En materia de **seguridad**, incluimos los datos relativos al 100% de los empleados de las empresas filiales donde tenemos participación mayoritaria y/o control de operación. Para empleados contratistas incluimos cualquier actividad bajo un contrato directo con Repsol superior a un año.

Los datos económicos incluidos en este Informe se han elaborado siguiendo las bases de presentación y políticas contables descritas en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo Repsol. Repsol elabora sus estados financieros consolidados incluyendo las inversiones en todas sus sociedades dependientes, acuerdos conjuntos y asociadas. Las sociedades dependientes, que son aquellas sobre las que Repsol ejerce, directa o indirectamente su control, son consolidadas siguiendo el método de integración global. Esta capacidad se manifiesta con carácter general, por la titularidad, directa o indirecta, del 50% o más de los derechos políticos de la sociedad, otorgándole la capacidad presente de dirigir las actividades relevantes e influir en el importe de los rendimientos variables de las actividades, a los cuales el Grupo está expuesto como consecuencia de su implicación en las actividades de la participada. Las participaciones en acuerdos sobre los que Repsol ostenta el control conjunto en virtud de un acuerdo de accionistas con terceros, sobre los que Repsol tiene únicamente derecho a los activos netos del acuerdo (negocios conjuntos), y las participaciones en asociadas sobre las que Repsol mantiene influencia significativa (que se presume en aquellas sociedades en las que la participación es igual o superior al 20%) se contabilizan por el método de la participación que consiste en la contabilización en la línea del balance de situación consolidado “Inversiones contabilizadas aplicando el método de la participación”, del valor de los activos netos y fondo de comercio si lo hubiere, correspondiente a la participación poseída en el negocio conjunto. El resultado neto obtenido en cada ejercicio correspondiente al porcentaje de participación en estas sociedades se refleja en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidadas como “Resultado de las entidades valoradas por el método de la participación - neto de impuestos.

Respecto a la **información relativa a los empleados** de Repsol, corresponden a las sociedades sobre las que Repsol realiza una gestión directa porque tiene el control.

La **inversión social** se refiere a todas las actividades realizadas por Repsol y sus dos fundaciones [Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador] que impliquen cuotas de asociaciones, o contribuciones a la comunidad y a la sociedad en los lugares en los que ejercemos nuestra actividad. El criterio para informar sobre la inversión social es el 100% de las operaciones con control de operación.

El resto de información reportada en el presente Informe (comunidades locales, cadena de valor, clientes, etc.) corresponde a la actividad operada por Repsol a no ser que se especifique otra cosa diferente.

Todos los indicadores de desempeño incluidos en este informe corresponden al ejercicio 2014 de todas las sociedades de Repsol que tienen un impacto social, medioambiental o económico significativo y cuya gestión está bajo el control efectivo de la organización.

3.12. Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria.

El índice de contenidos GRI por su extensión, se encuentra en el Anexo 1 del presente Informe.

La tabla de Indicadores GRI contiene el indicador, los requisitos establecidos por el mismo, el apartado y la página del Informe donde se ha mencionado éste.

3.13. Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.

La fiabilidad de los datos recogidos en este Informe ha sido contrastada por Deloitte, firma que ha llevado a cabo la verificación del mismo.

4. Gobierno, compromisos y participación en los grupos de interés

- 4.1.** La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartado C.

- 4.2.** Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartados C.1.22 y C.1.3.

- 4.3.** En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartado C.1.

- 4.4.** Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.

La información que responde a este indicador se reporta en el Reglamento de la Junta General de Accionistas, Artículos 6 y 7.

- 4.5.** Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

4.6. Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartado D.6.

4.7. Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartado C.1.9.

4.8. Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartado F.1.2.

4.9. Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartados C.2.3, C.2.4, F.1.1 y H.3. Asimismo esta información se recoge en los artículos 4 y 5 del Reglamento del Consejo de Administración, disponible en la página web de la compañía.

4.10. Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Reglamento del Consejo de Administración, al menos una vez al año el Consejo de Administración evaluará su funcionamiento y la calidad y eficiencia de sus trabajos. También evaluará anualmente el funcionamiento de sus Comisiones, partiendo para ello de los informes que éstas le eleven. Asimismo el Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración, con la periodicidad que determine

y, en todo caso, al menos una vez cada tres años, encargará una evaluación externa de su rendimiento a una compañía independiente especializada en la materia.

A tal efecto, el Consejo de Administración de Repsol ha llevado a cabo una evaluación externa de su funcionamiento durante el ejercicio 2014 a través de la firma independiente especializada en la materia, Egon Zhender, presenta su Informe de Conclusiones al Consejo de Administración. Para más información ver apartado C.1.20 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014.

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa, conforme a lo establecido en el artículo 34.5 del Reglamento del Consejo, se reunirá con la periodicidad que se determine o cada vez que la convoque su Presidente o lo soliciten dos de sus miembros.

Durante el ejercicio 2014 se ha celebrado una reunión de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa a la que han asistido la mayoría de sus miembros. La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa acordó informar favorablemente del Informe de Responsabilidad Corporativa 2013, para su posterior aprobación por el Consejo de Administración y puesta a disposición de los Sres. accionistas.

Asimismo, esta Comisión ha examinado, debatido y emitido propuestas o informes sobre, entre otras, las siguientes cuestiones, los planes de sostenibilidad y la estrategia de la compañía.

4.11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014, Apartados F y E.

4.12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.

Repsol participa en diferentes iniciativas y asociaciones de carácter internacional relacionadas con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad.

Repsol participa activamente en representación de la asociación patronal española, la CEOE, en el **Policy Working Group on CSR and Businesses and Human Rights** de la **International Organization of Employers (IOE)**.

Repsol desempeña un papel muy activo en **IPIECA, la Asociación Global de la Industria del Petróleo y el Gas para Asuntos Sociales y Ambientales**. Desde 2002, los esfuerzos de IPIECA se centran en ayudar a sus empresas miembro a mejorar sus sistemas de gestión en diferentes aspectos relacionados con el desempeño social, ambiental y de los derechos humanos.

Repsol forma parte del Comité Ejecutivo y del Comité de Estrategia y Planificación. Además, participa activamente en diferentes grupos de trabajo, entre otros, el de Biodiversidad, Agua, Cambio Climático, Salud, Derrames de Crudo, *Reporting*, Cadena de suministro y Responsabilidad Social. En estos grupos se trabaja para el Establecimiento y difusión de buenas prácticas en materia social y ambiental en el sector del petróleo y del gas.

Repsol, asimismo, forma parte del **Comité de Responsabilidad Social de la Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe (ARPEL)**. En agosto de 2014 organizó un taller específico sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, donde compartió con el resto de empresas miembro su plan interno de implementación. Además, preside el Comité de Gestión y del Talento y Conocimiento y también participa en el Equipo de Salud Ocupacional de la citada Asociación.

Repsol mantiene un compromiso activo con el **Pacto Mundial de Naciones Unidas** desde su adhesión en el año 2003.

La compañía forma parte de las redes locales del Pacto Mundial de España, Bolivia y Ecuador. En España, desde 2012, formamos parte del Comité Ejecutivo de la red española y participamos activamente en el Grupo de Derechos Humanos, reforzando aún más nuestro compromiso de difusión entre las organizaciones españolas de la responsabilidad corporativa (RC) y los derechos humanos.

En enero de 2014, Repsol auspició la reunión anual de las redes locales europeas, contando con la presencia de Walid Nagi, Director mundial de redes locales, junto con los representantes de las redes locales del Pacto Mundial de 15 países europeos.

**Extractive
Industries
Transparency
Initiative - EITI**

La compañía es miembro fundador de la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (**Extractive Industries Transparency Initiative - EITI**) que tiene el objetivo de impulsar un marco de transparencia en los ingresos que perciben los gobiernos anfitriones de las compañías del sector extractivo que desarrollan actividades en sus territorios.

Repsol ha reportado la información sobre los pagos que ha realizado a los gobiernos de estos países en los términos establecidos en cada caso. Además, Repsol forma parte de la Comisión Nacional de Trabajo de la iniciativa EITI Perú desde 2011 y participa activamente en el Grupo de Trinidad y Tobago, para el que formalmente se ha solicitado entrar.

Repsol se adhirió formalmente a los **Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos** en marzo de 2014 durante la Sesión Plenaria Anual de la Iniciativa.

Además, Repsol participa activamente en otras iniciativas:

- **International Emissions Trading Association (IETA)**, asociación que favorece la puesta en común y difusión de asuntos relacionados con los mercados de carbono.
- **Center for Chemical Process Safety (CCPS)**, asociación que trabaja en la mejora de la seguridad de los procesos, desarrollando guías con aplicación práctica en la industria.
- **International Process Safety Group (IPSG)**, asociación que promueve las buenas prácticas en la seguridad de los procesos orientadas a la prevención y mitigación de los riesgos de accidentes industriales.
- **Mediterranean Oil Industry Group (MOIG)**, foro regional para la prevención, preparación y respuesta ante derrames en el mar Mediterráneo.

4.13. Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: esté presente en los órganos de gobierno; participe en proyectos o comités; proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios o tenga consideraciones estratégicas.

A continuación se muestran las asociaciones más relevantes en las que Repsol participa:

PRINCIPALES ASOCIACIONES EN LAS QUE REPSOL PARTICIPA	
Ámbito internacional	<p>International Oil and Gas Producers (IOGP), organización internacional que representa a la industria de Exploración y Producción ante reguladores y legisladores internacionales, como la ONU y el Banco Mundial.</p> <p>International Energy Agency (IEA), organización intergubernamental que aconseja en política económica a los 29 países miembros. Dichas políticas se basan en asegurar el suministro de energía, desarrollo económico y protección medio ambiental.</p> <p>American European Community Association (AECA), alianza transatlántica que sirve de plataforma para la discusión de asuntos globales claves sobre economía, política y negocios. Es una asociación independiente, sin ánimo de lucro no partidaria, lo que facilita un diálogo abierto y debates sobre distintos asuntos con el fin de mejorar la cooperación y entendimiento internacional.</p> <p>European Foundation for Management and Development (EFMD), Repsol es miembro de la junta directiva.</p> <p>European Foundation for Quality Management (EFQM), Repsol es miembro de esta asociación, que inspira a las organizaciones a conseguir la excelencia sostenible mediante la participación de sus líderes para aprender, compartir e innovar, utilizando el Modelo de Excelencia EFQM.</p>
Angola	<p>Associação das Companhias de Exploração e Produção de Angola (ACEPA). Participamos en la Asociación de compañías de Exploración y Producción para tratar temas relacionados con la gestión de personas.</p> <p>Associação das Companhias de Exploração e Produção de Angola - Safety, Health and Environment (ACEPA-SHE), Repsol forma parte del comité de esta asociación donde se discuten temas relacionados con la salud laboral.</p>
Bolivia	<p>Cámara Boliviana de Hidrocarburos y Energía, Repsol es miembro de esta Institución que representa al sector petrolero.</p>
Brasil	<p>Overseas Security Advisory Council (OSAC), promueve la cooperación en seguridad entre los intereses del sector privado americano a nivel global.</p> <p>Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP), Institución representativa del sector petrolero para mejorar el entorno regulatorio, la difusión de información de la industria, la promoción del desarrollo técnico, la protección del medio ambiente, seguridad y responsabilidad social.</p> <p>Instituto Ethos, Organización de la sociedad civil de interés público, su misión es movilizar, alentar y ayudar a las empresas a gestionar sus negocios socialmente responsables, haciéndolas parte en la construcción de una sociedad sostenible y justa.</p>
Colombia	<p>Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), Repsol está afiliada a esta asociación del sector.</p>

PRINCIPALES ASOCIACIONES EN LAS QUE REPSOL PARTICIPA (Continuación)

Ecuador

American Society for Industrial Security (ASIS), Repsol Ecuador está adherido a esta organización para incrementar la efectividad y productividad la seguridad profesional.

Asociación de la Industria Hidrocarburífera del Ecuador (AIHE), Repsol es miembro de esta organización sin ánimo de lucro que fomenta el diálogo entre las empresas asociadas y el Estado, apoyando al crecimiento de la industria hidrocarburífera al desarrollo económico y social del país.

Grupo Faro, Repsol Ecuador colabora, desde 2008, en materia de transparencia informativa, específicamente en lo que se refiere al sector de hidrocarburos de Ecuador. Grupo Faro es un centro de investigación que apoya y promueve la participación activa de la sociedad civil, el sector empresarial y las instituciones estatales, en la propuesta, implementación y monitoreo de políticas públicas, locales y nacionales, tendentes a consolidar un Estado ecuatoriano más eficiente, equitativo, incluyente y democrático. En 2010, Repsol Ecuador se comprometió con la iniciativa "Extrayendo Transparencia" desarrollada por Grupo Faro para incrementar la transparencia en el sector petrolero ecuatoriano, a través del diseño, implementación y monitoreo de estándares de transparencia consensuados entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil. Adicionalmente, se desarrolló un recurso didáctico interactivo, para facilitar la comprensión de los indicadores y permitir una difusión más amigable e intuitiva de la información.

España

Repsol forma parte de la **Comisión de RSE de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**. En el seno de dicha Comisión ha participado con sus comentarios en La Estrategia Nacional de RSE de España aprobada en 2014.

Asociación Española de Compañías de Investigación, Exploración, Producción de Hidrocarburos y Almacenamiento Subterráneo (ACIEP)

Repsol ocupa la vicepresidencia segunda del **Club Español de la Energía (Enerclub)** y además preside el **Comité Español del Consejo Mundial de la Energía**.

American Productivity & Quality Center (APQC), Repsol es miembro de esta organización sin ánimo de lucro, que promueve el benchmarking de negocios, mejores prácticas y estudios de gestión del conocimiento, ayudando a las organizaciones de todo el mundo a mejorar la productividad y la calidad, identificando y difundiendo métodos efectivos de mejora.

Asociación Española para la Calidad (AEC), Repsol preside el grupo de trabajo de innovación de esta asociación. El objetivo de este grupo de trabajo es constituir un punto de encuentro para explorar, identificar y desarrollar de forma colaborativa los modelos y prácticas de éxito en la gestión de la innovación y mejora. Entre las actividades desarrolladas con esta asociación, cabe destacar el patrocinio del 1^{er} Estudio de Cultura de Innovación en España, en el que han participado 60 empresas en 2014 y cuenta con el apoyo del Gobierno de España. El estudio, en colaboración con Babson College (USA) es la mayor iniciativa mundial para analizar la cultura de innovación a nivel país.

Repsol ha actualizado la adhesión al Plan Global *Responsible Care* promovido por la Asociación Internacional de Industrias Químicas y el Consejo Europeo de Industrias Químicas, que en España coordina la **Federación Empresarial de Industrias Químicas Españolas (FEIQUE)**.

ESADE-Creapolis es una Comunidad abierta de innovación centrada en el ecosistema de ESADECREAPOLIS con el objetivo de inspirar, facilitar y acelerar la innovación a través del acceso a *networking*, eventos, contenidos y soporte.

Lean Community, Repsol participa como miembro activo de esta comunidad para extender esta cultura e implantarla en todos los sectores productivos y servicios. Esta plataforma permite compartir experiencias con los mejores profesionales para trasladar este aprendizaje a los negocios de los socios y divulgar casos de éxito, así como de compartir con los mejores participando en jornadas de benchmarking y en las que se proporcionan las claves del éxito.

PRINCIPALES ASOCIACIONES EN LAS QUE REPSOL PARTICIPA (Continuación)	
Indonesia	Production Sharing Contract Contractors Association , Repsol es miembro de esta asociación.
Namibia	Repsol Exploración Namibia es miembro fundador de la asociación Namibian Petroleum Operators Association (NAMPOA)
Noruega	Organización de Gas y Petróleo Noruego , Repsol coordina el grupo de Ergonomía.
Perú	<p>Red Nacional de Empresas y Discapacidad, hemos impulsado la formación de este grupo junto con la Organización Internacional del Trabajo. Además, hemos expuesto nuestro Plan “Creciendo Juntos” ante dicha Organización.</p> <p>Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA), En 2014, hemos participado en el Comité de Seguridad del Eje Energético.</p> <p>Comité de Seguridad de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), hemos participado en el Comité organizado en 2014.</p>
Portugal	<p>GRACE, Repsol está adherida a esta entidad que visa la reflexión, promoción y desarrollo de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.</p> <p>Instituto Português Corporate Governance (IPCG), Repsol está adherida a esta Institución.</p>
Trinidad y Tobago	<p>Iniciativa de Seguridad en el Sector de la Energía (ESSI), Hemos participado en el Comité Operacional.</p> <p>Trinidad and Tobago American Chamber Security Committee, Repsol ha presidido el Comité de Seguridad de la Cámara Americana.</p>
UK	Healthy Working Lives , hemos participado en esta iniciativa dirigida a los empleados a crear un ambiente de trabajo más seguro, más sano y motivador.

4.14. Relación de partes interesadas que la organización ha incluido.

4.15. Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.

Respuesta a indicadores 4.14 y 4.15:

La compañía, sus áreas corporativas y áreas de negocio tienen identificadas sus partes interesadas y disponen, a su vez, de canales y mecanismos de diálogo permanentes y transparentes de relación con las mismas. Además, trabajamos para identificar y comprender sus expectativas respecto al desempeño de Repsol en materia de responsabilidad corporativa a nivel corporativo, en los países y principales centros operativos, de forma proactiva y, sistemática así como a entenderlas e integrarlas en nuestros procesos internos de toma de decisiones.

Repsol estructura la relación con sus partes interesadas en tres niveles: corporativo, país y centro operativo.

La relación en cada uno de estos tres niveles requiere de mecanismos específicos y adaptados a su contexto para poder identificar, de manera adecuada, sus necesidades y expectativas en relación al desempeño ético, social y ambiental de la compañía.

NIVEL CORPORATIVO	NIVEL PAÍS	NIVEL LOCAL: CENTRO OPERATIVO
<p>Empleados</p> <p>Miembros del Comité de Responsabilidad Corporativa Mundial</p>	<p>Empleados</p> <p>Miembros del Comité de Responsabilidad Corporativa del País</p>	<p>Empleados</p> <p>Miembros del Comité de Dirección del Centro Operativo</p>
<p>Organismos internacionales de gobernanza global:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>United Nations Global Compact, UNGC</i> ● <i>United Nations Environment Programme, UNEP</i> ● <i>World Business Council for Sustainable Development, WBCSD</i> ● <i>Comisión Europea: División Enterprise and Industry</i> ● <i>World Bank- International Finance Corporation-IFC</i> ● <i>World Energy Council – WEC</i> ● <i>World Economic Forum</i> ● <i>International Labour Organization-ILO</i> <p>Organizaciones sectoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>IPIECA</i> ● <i>DGP</i> ● <i>American Petroleum Institute - API</i> 	<p>Organismos e instituciones públicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Administración central ● Administración regional ● Otros organismos públicos influyentes (defensoría del pueblo, etc.) 	<p>Organismos e instituciones públicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Administración central ● Administración regional ● Administración local ● Otros organismos públicos influyentes
<p>Sociedad civil</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ONG internacionales de carácter ético, social y ambiental ● Federaciones y organizaciones sindicales internacionales ● Otras asociaciones de la sociedad civil de ámbito internacional ● Otros referentes o expertos internacionales en materia de sostenibilidad 	<p>Sociedad civil</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ONG de ámbito nacional de carácter ético, social y ambiental ● Representantes del ámbito académico ● Federaciones y organizaciones sindicales de ámbito nacional ● Federaciones y asociaciones indígenas o de defensa de otros colectivos presentes en el país ● Otras asociaciones de interés de la sociedad civil nacional ● Otros referentes o expertos 	<p>Sociedad civil</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ONG de ámbito local ● Ámbito académico local ● Federaciones y organizaciones sindicales del entorno local ● Sector empresarial: asociaciones empresariales del entorno local, ● Otros sectores empresariales presentes en el entorno local potencialmente influenciados por nuestra actividad (pesca, turismo, etc.) ● Otras organizaciones de ámbito local (Asociaciones de padres de alumnos, amas de casa, cofradías de pescadores, consumidores, etc.) ● Asociaciones vecinales ● Otros referentes o expertos locales

NIVEL CORPORATIVO	NIVEL PAÍS	NIVEL LOCAL: CENTRO OPERATIVO
Medios de comunicación Internacionales	Medios de comunicación internacional, nacional y regional	Medios de comunicación internacional, nacional, regional y local Foros de discusión
Accionistas, inversores y analistas	Cadena de valor: <ul style="list-style-type: none"> ● Proveedores y contratistas ● Socios operadores ● Socios no operadores ● Distribuidores comerciales y otras relaciones comerciales en el país 	Cadena de valor: <ul style="list-style-type: none"> ● Proveedores y contratistas locales ● Socios locales ● Otras relaciones comerciales de ámbito local [transportistas, etc.]

Para la identificación y clasificación de las partes interesadas aplicamos varios criterios:

1. Por responsabilidad: colectivos con los que Repsol tiene responsabilidades legales, financieras y operativas según normas, contratos, políticas o prácticas vigentes.
2. Por influencia: colectivos que pueden influir en la capacidad de Repsol para alcanzar sus objetivos [personas con influencia informal o con poder de decisión formal].
3. Por cercanía: colectivos con los cuales interactúa Repsol, incluyendo partes interesadas internas o con relaciones de larga duración con la organización.
4. Por dependencia: colectivos que mayor dependencia tienen de la compañía, como los empleados, los clientes, los accionistas, los inversores y los proveedores, entre otros.
5. Por representación: colectivos que, a través de estructuras regulatorias o culturales, representan a otros colectivos o personas. Por ejemplo, representantes sindicales, consejeros, representantes de organizaciones empresariales y representantes de la sociedad civil.

De acuerdo con estos criterios, elaboramos los mapas de partes interesadas que servirán posteriormente para el análisis de las expectativas en los tres niveles: corporativo, país y centro operativo.

4.16. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.

La identificación de partes interesadas la realizamos sistemáticamente aplicando la metodología descrita en el apartado anterior a tres niveles: corporativo, país y en los principales centros operativos. A partir de esta identificación, realizamos los estudios de identificación de expectativas.

Mediante estos estudios, basados en entrevistas en profundidad con representantes de nuestras partes interesadas, obtenemos una relación específica de sus preocupaciones y expectativas en relación al desempeño ético, social y ambiental de nuestra compañía.

Durante 2014 se han realizado nueve estudios de identificación de expectativas, siendo uno de ellos de carácter mundial, 3 en países y 5 en centros operativos. En el primer semestre del año

se elaboraron los estudios de identificación de expectativas de los países Brasil y Colombia y en los complejos industriales de A Coruña, Cartagena, Puertollano y Tarragona. A final del ejercicio se han completado los estudios de Venezuela y el complejo industrial de Petronor.

Los nueve estudios realizados nos permitieron identificar más de 2.500 expectativas. Además, estos estudios se han completado con la opinión de personas de la compañía, estudios específicos de otras unidades de Repsol y con las expectativas que emanan de estándares internacionales y sectoriales relacionados con la sostenibilidad.

Además de los estudios de identificación de expectativas realizados en 2014, Repsol dispone de numerosos mecanismos de diálogo con sus partes interesadas, que se desglosan a continuación por categoría:

Empleados:

Tras los resultados de la Encuesta de Clima realizada en 2014, hemos elaborado, en la compañía, planes de acción transversales orientados a mejorar el “Desarrollo”, la “Innovación” y el “Reconocimiento”, que son las dimensiones que obtuvieron menor porcentaje de valoración.

Para su análisis se han creado equipos de trabajo compuestos por personas de la Dirección General de Personas y Organización y de los distintos Negocios y Áreas Corporativas para analizar los planes.

La diversidad en los grupos de trabajo ha sido fundamental para aportar valor a los proyectos, por el distinto origen y visión de los componentes de los equipos.

Estos planes se han concretado en seis proyectos, dos en cada línea de mejora:

Desarrollo

- “Orientador del desarrollo” con el objetivo de institucionalizar una figura que ayude al empleado a gestionar y responsabilizarse de su propio desarrollo profesional, apoyando al jefe para continuar siendo el impulsor del desarrollo de sus equipos y definiendo indicadores de desarrollo.
- “Conoce el desarrollo en Repsol”, cuya finalidad es aclarar el significado y alcance del “desarrollo profesional en la compañía”, en qué acciones puede basarse y el papel de las personas en su desarrollo.

Innovación

- “La oportunidad que nos da el error” para facilitar la creación de un entorno que permita aprender del error, mediante una Cultura de aprendizaje, conocer las causas, tratarlos con transparencia y reducir su número e impacto.
- “Disfruta con el cambio” con el fin de conseguir que las personas y equipos entiendan el cambio como una palanca para la innovación y la mejora continua y algo con lo que se puede disfrutar.

Reconocimiento

- “Corrección de comportamientos no acordes a los valores Repsol” que nos permita conseguir una cultura de reconocimiento eficaz y coherente convirtiéndolo en una ventaja competitiva para la compañía potenciando la diferenciación. Este Proyecto implicará también una adaptación de nuestros sistemas de desempeño y compensación.

- “Reconocimiento de *rol models*”, con el objeto de identificar, hacer visibles y reconocer a personas ejemplares que con evidencias manifiesten las cualidades buscadas y que, además, influyan en el colectivo que les rodea.

Estos planes de acción se han integrado en los objetivos de los Negocios y de las Áreas Corporativas para realizar un seguimiento y medición de las acciones de mejora que permita conocer su impacto y efectividad.

En paralelo, los Negocios y las Áreas Corporativas han definido sus planes de acción específicos que se implantarán en 2015.

A finales 2014, se realizó un acto de reconocimiento al trabajo realizado por los seis equipos que han participado en los proyectos transversales de acción de Clima. En el acto participaron los jefes de los participantes, directores y personas del área experta, tanto de compensación y reconocimiento como desarrollo e innovación.

Además de los estudios de clima, la estrategia de comunicación de la compañía con sus empleados se plantea con un doble propósito:

- Informar a los empleados sobre el proyecto Repsol.
- Trasladar a los empleados aquello que necesitan conocer de la compañía para realizar sus funciones y desarrollarse profesionalmente.

Los empleados de Repsol tienen a su disposición diferentes herramientas de comunicación:

Canal de comunicación	Descripción	Utilización y público objetivo
Boletín Claves	Boletín digital de carácter semanal dirigido a todos los jefes y directivos de Repsol. Incluye noticias de gestión y temas que permitan a los jefes mejorar el conocimiento de la compañía. También recoge entrevistas sobre proyectos desarrollados por diferentes negocios que mejoran la eficiencia, la seguridad y el medioambiente o seguimiento de la evolución de los negocios entre otros asuntos.	Mínimo de 56 ejemplares al año. Dirigido a más de 4.000 jefes y directivos de Repsol. Se edita en español, inglés y portugués
Entre Nosotros	Boletín digital de carácter quincenal dirigido a todos los empleados de Repsol con correo electrónico. Incluye información de la actualidad de negocios y seguimiento de los avances del plan estratégico. Así como reportajes sobre proyectos de la compañía que potencian algunas de las líneas estratégicas de Repsol, como la innovación, el medio ambiente, la sostenibilidad. Se potencia el factor humano, incluyendo declaraciones de los empleados en la mayoría de las noticias.	25 ejemplares al año. Dirigido a más de 16.000 empleados de Repsol. Se edita en español, inglés y portugués.
Noticias en la página principal de intranet	Soporte dirigido a todos los empleados con acceso a red. Incluye noticias de la actualidad de la compañía, información que los empleados necesitan para hacer su trabajo, sobre la organización, anuncios de conferencias y charlas, entre otros temas.	Más de 40 noticias y banners publicados al mes en tres ámbitos: Madrid, España e Internacional. Dirigido a 16.000 empleados con acceso a red en Repsol

Canal de comunicación	Descripción	Utilización y público objetivo
Revista Conecta	Revista dirigida a todos los empleados de la compañía y a sus familias. Se informa sobre la diversificación y la internacionalización de las actividades de Repsol.	Tres ejemplares publicados en 2014, con 25.000 ejemplares impresos por cada número.
Cartelería digital	Soporte digital dirigido a todos los empleados ubicados en 11 centros de Repsol (sedes de Madrid, Centro Operativo en Puertollano, factorías de GLP en España y las sedes de Brasil, Colombia, Estados Unidos y Noruega). Ofrece noticias de actualidad, así como información de servicio a los empleados de cada centro.	Entre 10 y 15 contenidos corporativos nuevos cada semana. Más de 100 pantallas instaladas en cinco países: Brasil, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos y Noruega.
Carteleros	Soporte dirigido a los empleados sin acceso a red corporativa, en especial para los centros operativos y las estaciones de servicio. Se envían los hechos relevantes y noticias de negocio de la compañía.	Alrededor de 200 noticias publicadas en las carteleros durante 2014. Público potencial: todos los empleados, excepto los de Campus.
Red social corporativa	Red social corporativa para todos los empleados de Repsol. Es un espacio de conversación y colaboración. Permite poner en contacto a equipos de los distintos Negocios para apoyar la consecución de resultados, y facilita la escucha activa y la comunicación multidireccional.	Espacio online accesible desde la intranet de la compañía. Dirigido a todos los empleados internos de Repsol.

También, a través del Servicio de Atención a los Empleados [SAE] se facilita información, se resuelven dudas y se realizan gestiones a solicitud de los empleados con distinto alcance según el país. El SAE realiza mensualmente encuestas de satisfacción y con los resultados, obtenidos periódicamente, se organizan mesas de trabajo para identificar acciones de mejora que redunden en una mayor satisfacción en los empleados.

Sindicatos:

La Red Sindical es un espacio de interlocución voluntaria entre la empresa y los representantes sindicales para tratar temas de interés para ambas partes, incluidos aquellos relacionados con materia de responsabilidad social, y hacer un análisis de la situación de los negocios en Repsol. La Red Sindical promueve en sus reuniones la asistencia de sindicatos locales del sector en el que opera Repsol en los países de Latinoamérica en los que el Grupo tiene una presencia más activa.

La compañía tiene establecidas vías de comunicación y diálogo con los representantes de los trabajadores mediante las cuales se discuten los temas que son de interés para los empleados y se busca alcanzar acuerdos¹ al respecto:

- En **Argelia**, a través de representante de los trabajadores, la compañía establece sus vías de comunicación y diálogo en el país.
- En **Canadá** el Joint Health and Safety Committee [Comité Conjunto de Seguridad y Salud] se ha reunido en 12 ocasiones durante 2014.
- **Colombia** tiene el Comité de Convivencia.

¹ El número de encuentros reportado en los países se refiere a aquellas reuniones que han sido documentadas en un acta. Adicionalmente, en otros países se han mantenido reuniones que no han sido reflejadas en acta.

- En **Ecuador**, el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reunió en 16 ocasiones.
- En **España** se realiza a través de las comisiones de seguimiento o garantía y de las comisiones negociadoras de las Sociedades del Grupo. Durante 2014, Repsol y los representantes de los trabajadores han mantenido 62 encuentros, algunos de los cuales culminaron con la firma de tres acuerdos: VII Acuerdo Marco; VI y VII Pactos Sindicales de Campsared, y Convenio Colectivo de RIPSA (Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.).
- En el caso de **Noruega**, el *Working Environment Committee* (Comité de Ambiente Laboral) ha organizado tres reuniones a lo largo de 2014.
- En **Perú** existe un Comité de Alimentación, que en este ejercicio celebró cuatro reuniones, y un Comité de Seguridad y Salud, que se reunió en 10 ocasiones. Además, se celebraron reuniones paritarias con Sindicatos. En el caso de la sociedad REGAPESA (Repsol Gas Perú, S.A.), se reunió en una ocasión para fijar las condiciones de la negociación de 2015. En RELAPASA (Refinería La Pampilla, S.A.) se firmó el Acta de firma del Convenio Colectivo 2014-2015.
- En **Portugal** la *Comissão de Trabalhadores* ha celebrado siete reuniones. Por otro lado, se ha celebrado una reunión con el Sindicato COFESINT. También existe una Comisión denominada *Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho*. En este país se han firmado dos acuerdos colectivos y un acuerdo de empresa.
- Los empleados de **Repsol Sinopec Brasil** están representados por el sindicato SINDIPETRO. En 2014 se celebraron tres reuniones con el sindicato. Además existe una Comisión Interna de Prevención de Accidentes.
- Repsol Exploración y Producción de **Trinidad y Tobago** ha celebrado una reunión con el sindicato *Banking, Insurance and General Workers Union* para la firma del acta de acuerdo sobre la subida salarial.
- **Venezuela** cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Otra de las manifestaciones del diálogo con los representantes de los trabajadores en el ámbito internacional es el Comité de Empresa Europeo, el cual se reunió los días 25 y 26 de noviembre de 2014.

Además, [el grupo de trabajo de responsabilidad corporativa con las organizaciones sindicales](#) ha mantenido una reunión en la que se han tratado, entre otros, los siguientes temas:

- La formación en responsabilidad corporativa a impartir en los centros operativos.
- La reunión de la Red Sindical de Latinoamérica.
- Revisión a los comentarios del Informe de Responsabilidad Corporativa 2013.
- El programa preventivo del consumo de alcohol y drogas.

Accionistas Minoritarios:

En 2014, "[Repsol en Acción](#)" se ha consolidado como el modelo de atención al accionista minoritario de la compañía. Así, en junio de 2014, el modelo de Relación con Accionistas de Repsol fue reconocido por el Foro de Buen Gobierno y Accionariado como la iniciativa de acercamiento al accionista más completa del IBEX, ya que ofrece al accionista un sistema de comunicación integral, con la posibilidad de conocer y experimentar la realidad de la compañía en primera persona. El Foro destacó como hecho diferenciador la creación de un Comité Consultivo, que, formado por 12 miembros, tiene como objetivo trasladar las opiniones e inquietudes de los accionistas a la Dirección de la empresa.

Grupo de trabajo de responsabilidad corporativa con las organizaciones sindicales

Repsol en Acción

El objetivo de “Repsol en Acción” es facilitar el acercamiento, la comunicación y un contacto más fluido entre la compañía y sus accionistas minoritarios. El programa de fidelización de “Repsol en Acción”, a través del cual se articulan los beneficios que la compañía ofrece a los accionistas, contaba con alrededor de 39.000 miembros a cierre de año 2014. Los beneficios del programa se vehiculan a través de la tarjeta Repsol Mas Accionista, la primera tarjeta multi-beneficio de Repsol.

Por otro lado, durante 2014, “Repsol en Acción” celebró 90 eventos con accionistas. Dentro de los mismos, destacan los *roadshows* para accionistas, durante los cuales se explican en detalle los resultados, estrategia y otros hitos de la compañía a grupos de accionistas en las ciudades en las que residen.

Adicionalmente, Repsol dispone de una oficina de atención a los accionistas minoritarios y un *call center* con un número gratuito que presta un servicio permanente en horario laboral para cualquier información o duda que los accionistas presenten. El *call center* y la oficina de atención al accionista atendieron alrededor de 41.000 llamadas telefónicas en 2014.

Inversores:

En 2014, el área de relación con Inversores ha consolidado su modelo de atención al colectivo de inversores Socialmente Responsables² [ESG], que es cada vez más numeroso en el accionariado de Repsol.

De las acciones realizadas durante el ejercicio, destaca la organización del primer evento dedicado en exclusiva a este tipo de inversores, *Repsol Sustainability Day*, donde se expusieron las acciones más relevantes que las distintas áreas de la compañía llevan a cabo en materia de Sostenibilidad. En esta jornada se expusieron distintos casos prácticos como el programa de reducción de emisiones de CO₂ de la compañía, las buenas prácticas en Seguridad y Medio Ambiente o la aplicación de la Política de relación con Comunidades indígenas, entre otros.

El seguimiento de la comunicación con los inversores ESG se ha consolidado, asimismo, mediante la asistencia a conferencias específicas y a ocho *roadshows* realizados en seis ciudades diferentes, donde se visitaron un total de 64 inversores. La Alta Dirección de la compañía ha continuado igualmente con su compromiso de diálogo con este colectivo, y el Consejero Delegado, Josu Jon Imaz, ha realizado un *roadshow* en Ámsterdam, Londres y París donde se reunió con los inversores para discutir temas de sostenibilidad.

En 2015, se publicará un informe de interacción con inversores socialmente responsables, similar al publicado en 2014, que recogerá las cuestiones más relevantes planteadas durante estos eventos.

Además, la Dirección de Relación con Inversores no sólo ha mantenido el seguimiento de los principales inversores institucionales de Repsol, sino que además ha profundizado en la apertura de nuevos mercados, no visitados hasta ahora, para ampliar nuestra base accionarial. Con este propósito se ha visitado a nuevos inversores en Brasil, Sudáfrica y Polonia, entre otros.

Durante 2014, se ha mantenido contacto con más de 800 inversores a través de las visitas realizadas a las oficinas de Repsol, los contactos establecidos en las 19 conferencias a las que se ha asistido y los 31 *roadshows* organizados.

² Inversores que cuentan con criterios de valoración que incluyen cuestiones éticas, sociales y ambientales, también denominados Inversores ESG (Environmental, Social and Governance)

Repsol adecua proactivamente su programa de comunicación de acuerdo a las necesidades de información del mercado y, adicionalmente, a las actividades habituales de contacto con los inversores, se hicieron *roadshows* donde la Alta Dirección explico a los inversores y analistas el acuerdo firmado con Talisman Energy para su potencial adquisición.

Organismos públicos:

Repsol mantiene diálogo con distintos organismos públicos en los países donde está presente.

A continuación se detallan algunos ejemplos de diálogo con organismos públicos:

- En **Bolivia**, se ha participado en el II Encuentro del Programa Iberoamericano para la sensibilización y difusión entre los países iberoamericanos de las estrategias nacionales de empresas y derechos humanos.
- En **Colombia**, se ha formado parte de los grupos de trabajo multisectoriales con el Ministerio de Defensa, Ministerio del Interior, Asociación Colombiana del Petróleo [ACP], Agencia Nacional de Hidrocarburos [ANH] y con las diferentes operadoras de la industria en materia de seguridad corporativa. Destaca la participación a nivel internacional en el Foro “Iberoamérica Incluye” los días 27 y 28 de noviembre en la Universidad CES de Medellín, Colombia, en el que Repsol tuvo la oportunidad de compartir con referentes locales las “Buenas prácticas en la promoción del empleo de las personas con discapacidad desde las empresas”.
- En **España**, participamos en las Jornada técnicas de la “Red de empresas con distintivo de Igualdad en la Empresa [DIE]”, convocadas por el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y a través del *eRoom*.
- En **Perú**, Repsol ha participado como ponente en la Conferencia brindada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en la que se expuso el caso Repsol como un ejemplo de éxito en temas de inclusión laboral. También se ha presentado el Plan Creciendo Juntos en el Congreso de la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo del Perú.

Sociedad civil:

La compañía tiene una firme vocación de diálogo abierto y transparente con todas las organizaciones de la sociedad civil, no sólo las pro-negocio, como base para avanzar en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

En 2014, Repsol ha participado en los siguientes encuentros internacionales de carácter *multi stakeholder*:

- **II Encuentro Internacional**, El derecho a la consulta previa en la práctica: desafíos y oportunidades para los actores en la Región Andina. Los días 27 y 28 de octubre se celebró en Cartagena de Indias el II Encuentro internacional sobre el derecho a la consulta libre, previa e informada promovido por la Agencia de Cooperación Alemana, [GIZ], la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo [AECID], la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas y *UN Global Compact Regional Centre for Latin America*.
- **III Foro Internacional de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** que tuvo lugar los días 1,2 y 3 de diciembre de 2014 en Ginebra [Suiza]. En este tercer foro se inscribieron cerca de 2.000 personas provenientes de más de 100 países con representación de la sociedad civil, los estados y las empresas. El Foro se organiza desde

2011 anualmente bajo la dirección del grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas siguiendo el mandato del Consejo de Derechos Humanos de la ONU. La finalidad es examinar las tendencias y la aplicación en el terreno de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, así como la promoción del diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, incluidos los problemas de determinados sectores, ámbitos de operación o en relación con derechos o grupos específicos, así como para definir las buenas prácticas.

Algunos ejemplos de participación en iniciativas de diálogo con organizaciones de la sociedad civil:

- Participación en el estudio realizado por una ONG de desarrollo de ámbito internacional sobre la contribución fiscal de las empresas del IBEX 35, tanto en sus operaciones nacionales como internacionales. Este estudio abarca distintos aspectos como el grado de transparencia, la presencia en paraísos fiscales o la información sobre las políticas fiscales corporativas.
- Participación en el “Piloto extractivo 2014: Estudio preliminar del Sector Petróleo y Gas” llevado a cabo por UNICEF. Tras la publicación de los “Derechos del Niño y Principios Empresariales” en 2012, la agencia de Naciones Unidas ha trabajado para conocer el nivel de implementación de estos Principios en diferentes sectores. Repsol ha contribuido al estudio compartiendo su marco de referencia corporativo y diversas experiencias en diferentes países en relación a la identificación y gestión de los impactos potenciales sobre los derechos de los niños.

Sector académico:

Se resumen a continuación algunas de las acciones de colaboración de Repsol con el sector académico.

- Colaboración en la edición del libro de Universidades Corporativas: 10 casos de éxito, promovido por la editorial UOC.
- Participación en las jornadas sobre la FP Dual como vía para la inserción laboral de los jóvenes.
- Firma de convenios con Comunidades Autónomas para la participación en la Formación Profesional Dual en los centros operativos (A Coruña, Cartagena, Gajano [Cantabria], Puertollano y Tarragona) y las cuatro sedes ubicadas en Madrid.
- Organización de la primera jornada de “Buenas prácticas en política de integración de personas con capacidades diferentes”, continuando con las actividades orientadas a favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad dirigida a empresas, ofertantes de empleo, diferentes entidades dedicadas a la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, y las universidades, como responsables de la formación de los profesionales previa a su incorporación al mercado laboral. En este evento se compartieron las acciones puestas en marcha por cada uno de los agentes, las buenas prácticas y se buscaron sinergias que permitieran aunar esfuerzos para ofrecer mayores oportunidades de empleo a este colectivo.
- Repsol Sinopec Brasil patrocinó el programa de extensión universitaria Cátedra UNESCO de Memorial de América Latina que estaba a investigar el tema “Los procesos políticos en América Latina contemporánea, la historia, la cultura política y la democratización en una era de cambio global”.

Cadena de valor:

Repsol dispone de canales de comunicación con los proveedores, el principal es el “Área de Proveedores y Contratistas” en repsol.com.

El área de compras y contrataciones está trabajando en un Portal del Proveedor, donde los proveedores y contratistas tendrán acceso a toda la información sobre los procesos que mantenga con la compañía, así como a toda la información y documentación que Repsol considere relevante.

En **Bolivia**, Repsol participa mensualmente en las reuniones organizadas en la Cámara Boliviana de Hidrocarburos para abordar temas de responsabilidad corporativa con las empresas de seguridad privada.

En **Ecuador**, los gerentes de seguridad de empresas del sector se reúnen regularmente para intercambiar información y buenas prácticas.

Repsol Sinopec Brasil forma parte de la Organización Nacional de la Industria del Petróleo (ONIP) que posee una base de proveedores (CADFOR) específica para operaciones de petróleo y gas. El objetivo de ese proyecto es impulsar la incorporación de nuevos proveedores locales a la base de datos, con fin fundamental de incrementar la contratación de proveedores locales para atender las exigencias de contenido local y con ello el desarrollo de la industria local y el empleo.

En **España**, en el negocio de Gas Licuado del Petróleo (GLP) se ha difundido y garantizado el conocimiento del Código de ética y conducta entre los proveedores locales, a través de la plataforma de gestión de contratistas.

Clientes:

En las estaciones de servicio de Portugal se ha desarrollado el programa de formación en servicio al cliente tras realizar la evaluación externa de la calidad de operación de estaciones de servicio [cliente misterioso].

En Perú, en alianza con otras empresas del país se han lanzado distintas promociones ligadas al programa de fidelización con la aerolínea LAN, de manera que los clientes de Repsol puedan acumular kilómetros de viaje LAN al momento de consumir en las Estaciones de Servicio.

En el negocio de Ventas Directas en España, han desarrollado distintas acciones con distribuidores comerciales:

- Celebración de Jornadas Técnicas [Agro, Flotas]
- Jornadas Técnicas del sector Cementero [dirigidas a clientes de coque]
- Soporte técnico a los distribuidores comerciales y a puertos gestionados por terceros en las certificaciones ISO
- Curso de Experto Universitario ofrecido a los distribuidores comerciales

En Portugal, la unidad de Ventas Directas ha organizado:

- Jornadas de Calidad y Seguridad: se han visitado las instalaciones del cliente para validar la calidad de los productos almacenados y la seguridad de sus instalaciones. Además se han realizado ponencias de nuestra logística y calidad de los productos suministrados por Repsol.

- Jornadas de Diferenciación: se ha realizado reuniones con clientes para la presentación de nuestros productos y servicios.
- Iniciativas de *Proximidade*: reuniones con distribuidores en nuestros terminales de almacenamiento.

La unidad de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades ha puesto en marcha las siguientes acciones:

- Creación de equipos de trabajo por líneas y áreas transversales.
- Resolución de incidencias: se han realizado informes mensuales y creación de equipo multidisciplinar de estudio y resolución.
- Los departamentos de Asistencia Técnica de Lubricantes y Comercial han impartido cursos técnicos a distribuidores de lubricantes.
- Respuesta personalizada a clientes gestionada por un Técnico de Asistencia Técnica de Lubricantes.
- Apoyo a varios proyectos liderados y coordinados por áreas trasversales: Excelencia Operativa, Cursos de Formación Internacionales, *Microsite* Marketing.

En GLP Ecuador se han realizado las siguientes acciones en respuesta a las demandas de sus clientes:

- Reestructuración y homogenización de los procesos post venta.
- Elaboración del instructivo de empresas colaboradoras, instaladoras y distribuidores.
- Elaboración de la política de atención al cliente.
- Desarrollo de formatos para comunicaciones con clientes, folletos post venta.
- Capacitaciones en temas de comunicación y servicio al cliente a todo el personal de la compañía y empresas colaboradoras.
- Comunicaciones virtuales a todo el personal para recordar la información relacionada con el servicio al cliente.

En Perú, el negocio de GLP ha direccionado las llamadas realizadas al Servicio de Atención al Cliente (SAC) a operadores exclusivos para registrar las reclamaciones telefónicas que posteriormente se derivan a los gestores del negocio para su estudio. Asimismo, se implementó el uso del aplicativo "Altitud" para el registro y tipificación de llamadas.

Comunidades locales del entorno de nuestras operaciones:

El Panel Público Asesor es un instrumento de encuentro y comunicación entre la sociedad local y los centros operativos de Repsol donde se han creado. Se trata de un grupo de trabajo formado por representantes de la comunidad y representantes de Repsol, que se reúne periódicamente para dialogar sobre temas de interés mutuo.

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

Este propósito se concreta en los siguientes objetivos:

- Acercar todavía más el complejo a su entorno.
- Establecer una comunicación bidireccional periódica entre Repsol y las comunidades localizadas en el área de influencia de nuestras actividades.
- Conocer las inquietudes de la sociedad y establecer una comunicación permanente y abierta que permita mejorar la relación y conexión entre sociedad y empresa.

El Panel Público Asesor existe en Puertollano, Cartagena y Tarragona.

En mayo, Repsol recibió la visita a la sede de Madrid de cuatro representantes indígenas de la ciudad de Nuiqsut, ubicada en la Ladera Norte de Alaska.

Durante su visita, la delegación de Nuiqsut se reunió con el Director General de Exploración y Producción para conocer su opinión y compartir información sobre las operaciones de Repsol en Alaska. También se reunieron con el Director de Seguridad y Medio Ambiente, el Director de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales y el equipo de Responsabilidad Corporativa de Repsol. En las reuniones se trataron temas sociales y medioambientales vinculados a las operaciones de Repsol en Alaska.

La delegación también visitó el Centro de Tecnología de Repsol, así como la Refinería y el Complejo Químico de Repsol de Puertollano. Ambas visitas permitieron a los visitantes conocer más de cerca el alcance y el compromiso de las iniciativas llevadas a cabo por Repsol en la comunidad. Dado que la campaña en Alaska se encuentra en fase exploratoria, la delegación quería conocer alguna de las operaciones de larga duración de Repsol.

El último día, la delegación se reunió con un grupo de líderes indígenas latinoamericanos que está cursando estudios en la Universidad Carlos III.

Posteriormente, en junio, representantes de Repsol visitaron la Ladera Norte en calidad de invitados de la comunidad de Nuiqsut en su Nalukataq, festival tradicional que celebra esta comunidad.

Comunidades en el entorno de nuestros complejos industriales:

España

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
A Coruña	Comunidad Autónoma Gallega	Diálogo institucional con Vicepresidencia y con Consellería de Cultura, Educación, Ordenación Universitaria, Medio Ambiente e Industria.	Premio Narrativa Breve. Convenio de formación profesional dual. Acuerdo para la difusión y simulacro del plan de emergencias exterior
	A Coruña: 250.000 hab.	Reuniones periódicas con asociaciones de vecinos del entorno.	Colaboración institucional con el ayuntamiento de A Coruña y de Arteixo.
	Barrios: Castros, Ventorrillo, Rosales, Castrillón y de las Flores	Canal 24 horas para recepción de quejas.	Orquesta Sinfónica de Galicia.
	A Coruña, núcleo de Bens: 500 hab.	Contactos con representantes del gobierno municipal.	Becas para formación profesional.
	A Coruña, núcleo de Nostián: 100 hab.		Apoyo a proyectos vecinales.
	Arteixo: 30.500 hab.		Colaboración en proyectos educativos y de centros cívicos.
	Arteixo, núcleo de Meicende: 4.000 hab.		Colaboración en eventos deportivos y culturales.
Arteixo, núcleo de Borroa: 50 hab.			

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Cartagena	<p>Alumbres: 3.500 hab.</p> <p>Cartagena: 218.244 hab.</p>	<p>Reuniones de colaboración con instituciones sociales, administrativas y educativas.</p> <p>Participación institucional en eventos públicos con instituciones administrativas, particularmente con el Ayuntamiento de Cartagena.</p> <p>Reuniones semestrales con la participación de asociaciones de vecinos.</p> <p>Visitas al complejo industrial de colectivos educativos, otras partes interesadas y portavoces sociales e institucionales.</p> <p>Reuniones con medios de comunicación.</p> <p>Página web del Complejo Industrial en la que se informa a la comunidad sobre asuntos de interés.</p>	<p>Acuerdos de colaboración económica y de intercambio de conocimientos con ONG, instituciones públicas y universidades para la promoción científica y social del municipio.</p> <p>Convenio de colaboración económica y de patrocinio de acciones sociales y culturales.</p>
Dynasol	<p>Elechas: 423 hab.</p> <p>El Astillero: 17.938 hab.</p> <p>Gajano: 446 hab.</p> <p>Heras: 750 hab.</p> <p>Pontejos: 1341 hab.</p> <p>Rubayo: 529 hab.</p>	<p>Encuentros con las juntas vecinales de Gajano y Pontejos.</p> <p>Reuniones periódicas con la corporación municipal.</p> <p>Encuentros con las asociaciones benéficas, culturales y deportivas del entorno.</p> <p>Reuniones con entidades educativas.</p> <p>Participación en el foro Universidad de Cantabria empresa.</p> <p>Visitas de entidades educativas.</p> <p>Participación en campañas solidarias.</p> <p>Jornada de Puertas abiertas para vecinos y asociaciones del entorno.</p> <p>Colaboración con actividades culturales y deportivas del entorno</p> <p>Reuniones con representantes de las administraciones (delegado de gobierno, gobierno de Cantabria, etc.)</p>	<p>Apoyo a iniciativas desarrolladas por las instituciones aledañas, tales como jornadas ambientales, foros educativos, etc..</p> <p>Acuerdo con la Consejería de Educación de Cantabria para la implantación de la Formación Profesional Dual en el complejo.</p> <p>Participación en el foro de Industria base del desarrollo sostenible.</p> <p>Participación en el programa "Cantabria Responsable" (foro de Responsabilidad Social Corporativa liderado por la consejería de industria de Cantabria)</p>

<http://www.cantabriaresponsable.com/>

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
General Química	Lantarón: 950 hab. Miranda del Ebro: 39.000 hab. Vitoria: 250.000 hab.	Reuniones con entidades educativas Visitas de entidades educativas Colaboración con actividades culturales y deportivas	Acuerdos de colaboración con entidades educativas de formación profesional y universitaria para realizar prácticas en el centro.
Petronor	Abanto y Zierbena: 9.200 hab. Muskiz: 7.400 hab. Zierbena: 1.200 hab.	Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos y sus representantes. Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos. Participación de la sociedad en la comisión de seguimiento de la actividad de Petronor. Información de los procesos de parada y arranque de las instalaciones. Reuniones periódicas con las autoridades locales, especialmente ayuntamientos y sus representantes.	Mecenzgos de actividades culturales y deportivas. Acuerdo de cesión de terrenos con equipamiento municipal. Financiación de actividades de asociaciones.
Puertollano	Puertollano: 52.000 hab.	El Panel Público Asesor ha mantenido seis reuniones en las que se han abordado aspectos de interés relacionados con el complejo y la sociedad de Puertollano. Reunión con la Federación Local de Asociaciones de Vecinos. Reuniones con la Consejería de Medio Ambiente y dos con el consejo de sostenibilidad local. Contacto fluido y permanente con las administraciones locales, provinciales y regionales. Visitas al Complejo Industrial de centros educativos, universidades y asociaciones de la zona. Página web del Complejo Industrial en la que se informa a la comunidad sobre asuntos de interés. Participación institucional en eventos públicos de la comunidad de Puertollano.	Convenio de colaboración con el Patronato Municipal de Deportes para actividades deportivas dirigidas a la infancia y la juventud. Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Puertollano para la promoción de actividades culturales dirigidas al conjunto de la comunidad. Acuerdos de colaboración con colectivos sociales para promover actividades culturales, sociales y deportivas.

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Tarragona	<p>Entorno territorial del Complejo Industrial:</p> <p>La Pobla de Mafumet: 2.810 habs.</p> <p>El Morell: 3.445 habs.</p> <p>Perafort: 1.230 habs.</p> <p>Constantí: 6.592 habs.</p> <p>Polígono Sur:</p> <p>La Canoja: 5.673 habs.</p> <p>Tarragona: 134.085 habs.</p> <p>Zona del pantalán:</p> <p>Vilaseca: 21.839 habs.</p> <p>Reus: 106.709 habs.</p> <p>Valls: 24.649 habs.</p>	<p>Reuniones con la comunidad a través del Panel Público Asesor del Complejo Industrial de Tarragona</p> <p>Visitas a las instalaciones.</p> <p>Página web del Complejo Industrial en la que se informa a la comunidad sobre asuntos de interés.</p>	<p>Convenios de colaboración enfocados a objetivos culturales y sociales.</p> <p>Jornadas de visitas, reuniones con diferentes entidades y participación activa en la vida social de las comunidades circundantes.</p>

Canadá:

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Canaport	<p>Saint John y áreas circundantes: 120.000 habs.</p>	<p>Reuniones periódicas para informar sobre el estado de la operación.</p> <p>Boletines informativos que se distribuyen entre la comunidad para mantenerles informados de las actividades de la terminal.</p> <p>Reuniones mensuales con el comité de relaciones con la comunidad para informar y relacionarse con los miembros y el intercambio de ideas</p> <p>Envío frecuente de cartas y actualizaciones a los vecinos y otras partes interesadas de la comunidad para mantenerles al día de las actividades de la terminal.</p>	<p>Apoyo a proyectos educativos, ambientales y recreacionales enfocados en el desarrollo de los jóvenes.</p>

Perú:

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
La Pampilla	Distrito de Ventanilla: 300.000 habs. ³	No ha habido proceso de diálogo.	No ha sido necesario realizar acuerdos.

Portugal:

Complejo industrial y/o químico	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Sines	Santiago de Cacém: 29.749 habs. Sines: 14.238 habs.	Contactos directos con las comunidades. Visitas de vecinos y grupos estudiantiles.	Se mantiene un programa de desarrollo social y cultural, formalizado a través del programa anual de donativos con cada municipio.

Comunidades del entorno de nuestras principales actividades de exploración y producción de hidrocarburos
Argelia:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo y acuerdos establecidos
South East Illizi (exploración)	<ul style="list-style-type: none"> • Illizi: 7.052 hab. • InAmenas: 18.250 habs. 	No se han establecido acciones de diálogo con las comunidades.
Regane Nord (producción)	<ul style="list-style-type: none"> • Adrar: 312.000 habs. 	

Brasil:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
BMS 48 e 55	Ciudad de Ubatuba	Campaña fin del proyecto de comunicación social desarrollado para las actividades de perforación de los bloques BMS 48 e 55	Diez entidades del municipio de Ubatuba (SP) fueron visitados personalmente y se celebraron reuniones con los responsables para comunicar el cierre de las actividades de perforación marítima en estos bloques. El proyecto no tenía por objeto el establecimiento de acuerdos.

³ En el XI Censo de Población y VI de Vivienda 2007 se contabilizaron 277.897 habitantes. En www.inei.gov.pe

España:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Casablanca (producción)	Federación Provincial Cofradías Pescadores de Tarragona	Reuniones trimestrales de la Comisión de Seguimiento entre REPSOL y la Federación de Cofradías de Pescadores.	Convenio de Colaboración por cinco años con la Federación de Cofradías de Pescadores de Tarragona (120.000 €).
	Baix Ebre (Consejo Comarcal)	Reunión anual de ratificación del convenio de colaboración.	Firma de Convenio con el Consejo Comarcal del Baix Ebre para garantizar la prestación de un servicio de transporte adaptado para personas con movilidad reducida por importe de 25.000 €
	Tortosa Cámara Oficial de Comercio	Reunión para promover el patrocinio de las actividades realizadas por la Cámara.	Convenio de colaboración por 6.000 € anuales para actividades de patrocinio
	Valls. Cámara oficial Comercio	Reunión para promover el patrocinio de las actividades realizadas por la Cámara	Convenio de colaboración por 6.000 € anuales para actividades de patrocinio
	Zona Baix Ebre. Medios: Ebre digital y Deltamedia	Reuniones de colaboración	Colaboraciones económicas por importe de 5.000 y 6.000€ respectivamente
Poseidón (producción)	Moguer Fundación Zenobia-Juan Ramón Jiménez.	Varias reuniones con la Fundación	Donación de 2.000 €.
	Entorno de Doñana (Huelva). Fundación Doñana 21.	Reuniones de colaboración	Convenio de Colaboración por 10.000 €.
	Moguer. Asociación Cultural Primitivo Lázaro	Festival Sinfónico	Donación 2.500 €
Canarias	Lanzarote Fuerteventura	<p>Visita con periodistas de Canarias al Centro de Tecnología de Repsol y a la plataforma Casablanca.</p> <p>Conferencia en la Casa de Canarias en Madrid.</p> <p>Reunión con la Federación Provincial de Las Palmas (que incluye a Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura) a través de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores.</p> <p>Encuentro con el Círculo de empresarios en Las Palmas.</p> <p>Encuentro con la Confederación Canaria de Empresarios en Las Palmas.</p> <p>Debate con Ashotel en Tenerife.</p> <p>Encuentro con la CEDE de Tenerife.</p> <p>Visita de periodistas a labase logística y Rowan Renaissance.</p> <p>Reunión con la Delegada del Gobierno.</p>	No se han establecido acuerdos

Irak:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acuerdos establecidos
Piramagrun ZEWE- 1 [exploración]	200.000 hab. en Zewe	Empleo e impactos de las actividades de perforación. Proyectos sociales y culturales
Qala Dze [exploración]	Una población aprox. de 150 hab. Kani Shinka	Reubicación de las comunidades que se vean afectadas por las actividades de exploración.
	Una población aprox. de 200 hab. Chnarna	Empleo y el uso de tierra y los impactos de las actividades de perforación.
	300.000 hab. En varios pueblos y en la ciudad de Rania	Compensación de tierra y de empleo Empleo y el uso de tierra y los impactos de las actividades de perforación. Proyectos sociales y de salud

Libia:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo
CA129-130-131 [exploración]	• Ubari: 85.000 hab.	La legislación en Libia no permite acciones de diálogo.

Mauritania:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo y acuerdos establecidos
TA 10 – Ouguiya 1 [exploración]	• Ouaddane: 500 hab.	No se han establecido acciones de diálogo ni acuerdos con las comunidades debido a la finalización de la perforación del pozo de exploración en el bloque TA10

Trinidad y Tobago:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Campo en producción TSP [Teak, Samaan & Poui]	<ul style="list-style-type: none"> • Mayaro • Guayaguayare • Ortoire • Manzanilla • Mafeking 	Comunicaciones semanales con las principales Organizaciones de las Comunidades (CBO), sobre la evolución técnica y financiera de los proyectos.	Acuerdo entre Repsol y Mafeking Government Primary School (MGGA) para la implementación y seguimiento del programa Young Growers.

Comunidades indígenas del entorno de nuestras principales actividades de exploración y producción de hidrocarburos

Bolivia:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque Caipipendi	4.000 habs. Zapaterambia, Itaparara, Yuati, Cumandaroti, Ancahuasu, Ivirati, Huacaya, Palos Blancos	Reuniones periódicas (relacionadores comunitarios permanentes)	APG IG Apoyos a proyectos de inversión social en Comunidades Zona 3 de la APG IG y Comunidad de Palos Blancos
Huacaya Sísmica 3D	2.500 habs. 5 Capitanías de la CCCH (Ancahuazu, Huacaya, Iguembe, La Laguna, Mboicobo y Tabayerupa) 2 Municipio de Villa Huacaya, Villa Vaca Guzmán 2 Organización Territoriales de Base (OTB)	131 reuniones a lo largo del proyecto	Acuerdos de inversión social y compensación (corto plazo)
Huacaya Sísmica 2D	1.500 habs. 5 Capitanías de la CCCH (Baycua, Caya, Chimbe; Cumandaite-Tamigua, Huacaya, Iguembe, Ingre, Macharetí, Santa Rosa) Municipio de Villa Vaca Guzmán 1 Organización Territoriales de Base (OTB)	62 reuniones a lo largo del proyecto	Acuerdos de inversión social y compensación (corto plazo)
MGR Sur	3.500 habs. 15 OTBs (Organizaciones Territoriales de Base) 2 Capitanías Guaraní 2 Municipios (Entre Ríos y Caraparí)	120 reuniones a lo largo del proyecto	Acuerdos de inversión social y compensación (corto plazo)
Bloque Mamoré (desarrollo)	10.000 habs. Andino, Puerto Andino, Villa Unión, Illimani, Nueva Vida, Palcamyo, Oriental, San Salvador y Arocagua Gualberto Villarroel, 3° Manco Kapac, Nuevo Horizonte, Cruce Andino, Manco Kapac, Litoral, Sajta, Santa Isabel y Morales	Reuniones periódicas (relacionadores comunitarios permanentes)	Acuerdo de inversión social anual firmado con el municipio de Entre Ríos del Departamento de Cochabamba

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
RC 12, Oriental Sur	1.650 habs. Indígenas wayuu Campanita Campamento Nueva York Puerto Lodo Sabana Pachi Pachi Neimao Patomana Mamatoco Polieotu Samurruina	Del 06 al 14 de Febrero, se realizan reuniones de pre consulta, instalación, impactos y medidas con una comunidad. De igual manera durante este mismo periodo se realizó la protocolización con acuerdos con quince comunidades del Bloque RC 12 Oriental Sur.	Acta de protocolización
	Santa Ana	15 de marzo de 2014, firma de protocolización sin acuerdos con la comunidad de Santa Ana.	Acta de protocolización
	1.200 habs. Comunidades asentadas en los sectores de Nueva York, Samurruina, Puerto Virgen, Chimare, Vista Hermosa, Polieotu	Del 27 al 30 de Septiembre, se realizan las compensaciones culturales	
	350 habs. Puerto Virgen, Chimare, Vista Hermosa	El 21 de diciembre, se realiza el seguimiento y cierre de las consultas con la coordinación del Ministerio del Interior	Acta de Consulta Previa etapa de Cierre
RC-12 Sector Occidental	Utapu, Ian, Youlepa, Shoin, Kamuschiwou, Media luna i, Media luna ii, Kasuchi, Pachakat, Koushimana, Arrutkajui, Jararau, Kasiwolin, Jotomana, Jayapamana, Irraipa, Portete, Emerruwo, Los cocos, Cabo de la vela, Warirajao, Waai, Yoshpa, Musichi, Gran via, Piulekat, Cubamana, Lechemana, Kayushiparalu, Yariwanichi, Aremazain	De estas 31 comunidades 13 están en etapa de pre consulta y 8 en etapa de instalación, a hoy el proceso se encuentra suspendido	

Ecuador:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Bloque 16 y Bloque Tivacuno	<p>Pompeya e Indillama (Kichwas – influencia logística)</p> <p>Kichwas 800 aprox.</p> <p>Guiyero, Timpoka, Peneno, Dikaro, yarentaro, Gabaro, Iro / Ginta (Comunidades Waorani)</p> <p>Waorani</p> <p>500 aprox</p>	<p>Relación permanente de cooperación y gestión de acuerdos y compromisos</p> <p>Vigentes acuerdo de compensación por proyecto Wati y cooperación permanente voluntaria vía acuerdo NAWE</p>	<p>Acta de cooperación y compensación entre Repsol Ecuador S. A. operadora del Bloque 16 y Bloque Tivacuno y la Comunidad Kichwa Pompeya 2013 – 2015</p> <p>(Waorani) Convenio de Compensación y para el Desarrollo y Ejecución de las actividades del campo Wati (Plataforma, vía de acceso y operación) ubicada en el sur este del Bloque 16, Parroquia Cononaco, Cantón Aguarico, Provincia de Orellana en la Región Amazónica Ecuatoriana, entre el Consorcio Petrolero Bloque 16 y las Comunidades Waorani del área de influencia social del proyecto (Dikaro, Yarentaro, Gabaro y Flias de Iro / Ginta) a ejecutarse en el período 2014 – 2018</p> <p>Acta de Cooperación transitoria entre Repsol Ecuador S. A. y la Nacionalidad Waorani del Ecuador NAWE</p>

Estados Unidos:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Alaska Exploration	<p>Nuiqsut</p> <p>400 habs.</p>	<p>4-5 Reuniones con la comunidad; Reuniones periódicas con líderes; Envío periódico de boletines por email</p>	<p>Acuerdo <i>Kuukpik Surface Access (SAA)</i>- ; Acuerdo del fondo de mitigación</p>

Perú:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Kinteroni	<p>Nuevo Mundo 1000 habs.</p>	<p>Reuniones informativas y diálogos de concertación</p>	<p>Acuerdo de Servidumbre y Superficie.</p> <p>Acuerdo de Alquiler de la Base Nuevo Mundo.</p> <p>Acuerdo para el Desarrollo Programa de Cooperación para la Inversión Social</p>

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Kinteroni [Cont.]	Camisea 1200 habs.	Reuniones informativas y diálogos de concertación	Acuerdo de Inversión Social Voluntaria Acuerdo de Servidumbre y Superficie
	Shivankoreni 500 habs.	Reuniones informativas y diálogos de concertación	Acuerdo de Inversión Social Voluntaria Acuerdo de Servidumbre y Superficie
Mapi/ Mashira	Tsoraja 270 habs.	Reuniones informativas y diálogos de concertación	Acuerdo de Compensación por Pozos Mapi y Mashira
Sísmica 2D	Tsoraja 270 habs.	Reuniones informativas y diálogos de concertación	Acuerdo de Compensación por el Proyecto Sísmica 2D
	Anapate 360 habs.		
	Cheni 700 habs.		
	Poyeni 1500 habs.		
	Mayapo 220 habs.		
Sagari	Nuevo Mundo 1000 habs.	Reuniones informativas y diálogos de concertación	Acuerdos de Compensación por el Proyecto Sísmica 3D
	Kitepampani 100 habs.		
	Porotobango 110 habs.		

Venezuela:

Activo	Comunidades ubicadas en el entorno	Acciones de diálogo	Acuerdos establecidos
Quiriquire Gas	La Curva, Azagua, Pueblo Nuevo I, La Reforma, 23 de Enero, Los Kilómetros, El Danto 5860 habs.	Consultas comunitarias, reuniones con Consejos comunales, involucramiento de los contralores comunitarios en los comités evaluadores de consulta de precios de obras de infraestructura social.	Planes de inversión social consensuados con comunidades. Rendición de cuentas ejecución planes de inversión social
Cardón IV, S.A	Tacuato 41.621 habs.	35 reuniones	

4.17. Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a los mismos en la elaboración de la memoria.

En la parte II del presente Informe: Indicadores de desempeño, se desglosa la información por indicador, con la respuesta de Repsol a las preocupaciones y aspectos surgidos a través del diálogo con sus partes interesadas.

Asimismo, todas las expectativas identificadas son analizadas por los comités de responsabilidad corporativa de la compañía. En Repsol, a 31 de diciembre de 2014, existe un Comité de Responsabilidad Corporativa (RC) de carácter mundial, comités de RC que engloban a 10 países y comités de RC en 5 complejos industriales. Los comités de RC están formados por directivos que representan a todas las unidades corporativas y de negocio en cada nivel.

Planes de Sostenibilidad de Repsol

Los miembros de los comités de RC evalúan los asuntos y expectativas identificados, los integran en sus procesos internos de toma de decisiones y les dan respuesta comprometiéndose a actuaciones concretas que forman parte de los [Planes de Sostenibilidad de Repsol](#).

En 2014, se han constituido nuevos comités de responsabilidad corporativa, uno en Trinidad y Tobago y otro en el Complejo Industrial de Petronor.

Grupos de Actuación en Red

El Comité de Responsabilidad Corporativa mundial, que en 2014 se reunió en 3 ocasiones, aprobó en su reunión del 13 de mayo de 2014, la constitución de cuatro grupos de trabajo de carácter transversal y multidisciplinar. Estos Grupos de Actuación en Red, que están formados por personas de nivel gerencial procedentes de diferentes unidades de negocio y corporativas del Grupo Repsol, se han constituido para abordar proyectos de un año de duración que pretenden avanzar en asuntos concretos relacionados con la sostenibilidad:

1. Mitigación de riesgos sociales, de seguridad y medio ambiente y de integridad en los procesos previos a las adquisiciones y participaciones en sociedades y activos y el establecimiento de relaciones comerciales con contrapartes.
2. Canales de atención de quejas y reclamaciones.
3. Contenido local.
4. Clausulado de responsabilidad corporativa en contratos.



A continuación se detallan los comités de RC existentes en Repsol a 31 de diciembre de 2014 y sus miembros:

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA MUNDIAL	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Corporativo de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Corporativa
Área Comercial	Director de Planificación, Control y Seguridad, Medio ambiente y Calidad
Área Industrial y Trading	Director Programación, Logística y Venta Operadores Refino
Auditoría y Control	Director Corporativo de Auditoría y Control
Compras y Contrataciones	Directora de Compras y Contrataciones
Comunicación	Director de Estrategia de Comunicación Reputación y Marca
Exploración & Producción	Director Ejecutivo de Desarrollo Técnico de Exploración y Producción
Fundación Repsol	Director Área Social e Institucional
Gas and Power	Director Desarrollo Negocios Gas and Power
Gobierno Corporativo	Director Corporativo de Asuntos de Gobierno Corporativo
Negocios Emergentes	Director de Negocios Emergentes
Personas y Organización	Directora de Planificación, Control y Gestión Administrativa
Relación con Inversores	Director de Relación con Inversores
Responsabilidad Corporativa	Director de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales
Seguridad Corporativa	Director de Seguridad Corporativa
Seguridad y Medio Ambiente	Director de Seguridad y Medio ambiente
Servicios Jurídicos	Gerente Coordinación Servicios Jurídicos de Exploración y Producción Latinoamérica
Tecnología	Directora de Planificación y Recursos Tecnología

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE BOLIVIA	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Unidad de Negocio de Bolivia
Compras y Contrataciones	Jefe de Compras y Contrataciones
Exploración y Producción Activos no operados	Gerente de Activos no Operados y Relaciones con la Industria
Exploración y Producción Activos operados	Gerente Activos Operados
Personas y Organización	Gerente Personas y Organización
Recursos y Control	Gerente Recursos y Control
Relaciones Comunitarias	Jefa Relaciones Comunitarias
Relaciones Externas	Gerente Comunicación y Relaciones Externas
Seguridad Corporativa	Jefe de Seguridad Corporativa
Seguridad y Medio Ambiente	Jefe de Seguridad y Medio Ambiente
Servicios Jurídicos	Gerente Servicios Jurídicos

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE REPSOL SINOPEC BRASIL

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	<i>Chief Executive Officer</i> de Repsol Sinopec Brasil
Compras y Contrataciones	Director de Compras y Contrataciones Campos 33 Fase 1
Comunicación y Relaciones Externas	Director de Comunicación y Relaciones Externas
Económico Financiero	<i>Chief Financial Officer</i> de Repsol Sinopec Brasil
Exploración	Gerente de Exploración
Investigación y Desarrollo	Gerente de Investigación y Desarrollo
Operaciones	<i>Chief Operating Officer</i> de Repsol Sinopec Brasil
Operaciones/ BM-S-7 & Albacora Leste	Gerente de BM-S-7 & Albacora Leste
Operaciones/ BM-S-9	Gerente de BM-S-9 Asset
Operaciones/ Campos 33	Director de Campos 33 Fase 1
Personas y Organización	Gerente de Personas y Organización
Planificación, Control y Recursos	Gerente de Planificación, Control y Recursos
Seguridad Corporativa	Gerente de Seguridad Corporativa
Seguridad, Medio Ambiente y Calidad	Gerente de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad
Servicios Jurídicos	Director de Servicios Jurídicos

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE COLOMBIA

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director de la Unidad de Negocio de Colombia
Compras y Contrataciones	Jefe de Compras y Contrataciones
Control y Recursos	Jefa de Control y Recursos
Económico Financiero	Gerente Financiero
Exploración y Producción	Gerente de Exploración
Gerencia Técnica Unidad de Negocio (Relación socios)	Gerente Técnico
Lubricantes	Comercial de América
Perforación	Gerente de Perforación
Personas y Organización	Gerente de Personas y Organización
Relaciones Institucionales y Comunidades	Gerente de Relaciones Institucionales y Comunidades
Seguridad Corporativa	Jefe de Seguridad Corporativa
Seguridad y Medio Ambiente	Gerente de Seguridad y Medio Ambiente
Servicios Jurídicos	Jefe de Asuntos Legales
Sistemas de Información	Jefa de Sistemas de Información

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE ECUADOR

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director de la Unidad de Negocio de Ecuador
Compras y contrataciones GLP	Gerente de Servicios Comerciales
Operaciones GLP	Gerente de Operaciones

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE ECUADOR (continuación)

Personas y Organización GLP	Jefe de Personas y Organización
Relaciones Comunitarias GLP	Gestora de Relaciones con la Comunidad
Seguridad y Medio Ambiente GLP	Jefe de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente
Unidad de Negocio de Gas Licuado del Petróleo Ecuador	Director de GLP Minorista
Compras y contrataciones Exploración y Producción	Jefe de Compras y Contrataciones
Instalaciones y Superficies Exploración y Producción	Gerente de Ingeniería, Instalaciones y Superficie
Operaciones Bloque 16	Gerente de Operaciones de Exploración y Producción
Personas y Organización Exploración y Producción	Gerente de Personas y Organización
Relaciones Comunitarias Exploración y Producción	Jefe de ONG y Comunidades Unidad de Negocio de Ecuador
Relaciones con socios, Relaciones Externas y Fundación Repsol Ecuador	Gerente de Relaciones con socios, Relaciones Externas y Fundación Repsol Ecuador
Seguridad y Medio Ambiente Exploración y Producción	Gerente de Seguridad y Medio Ambiente
Seguridad Corporativa	Jefe de Seguridad Física
Servicios Jurídicos	Gerente de Servicios Jurídicos

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE ESPAÑA Y PORTUGAL

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director General de Estrategia, Control y Recursos
Área Comercial	Director de Planificación, Control y Seguridad, Medio Ambiente y Calidad
Área Industrial & Trading: Refino	Director Ejecutivo de Operaciones Refino
Auditoría y Control	Director de Auditoría Interna
Compras y Contrataciones	Director de Proyecto Gestión de Categorías
Comunicación y Presidencia	Director de Estrategia de Comunicación, Reputación y Marca
Control de Gestión	Director de Control de Gestión
Exploración & Producción	Director de la Unidad de Negocio de Exploración y Producción
Fundación Repsol	Gerente de Proyectos Sociales y Culturales
Marketing Portugal	Director de Marketing Portugal
Negocios Emergentes	Director de Negocios Emergentes
Personas y Organización	Director Corporativo de Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas
Planificación y Control de Gestión	Director de Proyecto Gestión de Categorías
Química	Director Corporativo de Planificación, Control de Gestión y Riesgos
Responsabilidad Corporativa	Director de Servicios de Producción y Logística
Seguridad y Medio Ambiente	Director de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales
Servicios Jurídicos	Gerente de Estrategia y Control de Seguridad y Medio Ambiente
	Director de Servicios Jurídicos

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE ESTADOS UNIDOS	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Ejecutivo de la Unidad Regional de Norte América y Brasil
Control y Recursos	Gerente de Control y Recursos de la Unidad Regional de Norte América y Brasil
Cumplimiento	Director Auditoría y Control
Desarrollo de Negocio	Director de Desarrollo de Negocios América
Exploración	Director Regional de Exploración de Norteamérica y Brasil
Gas & Power	Director de Servicios Comerciales Norteamérica Gas & Power
Ingeniería y Producción	Director de Ingeniería y Producción de Estados Unidos
Operaciones de Exploración y Producción	Director de Exploración y Producción de Estados Unidos
Personas y Organización	Gerente de Personas y Organización de Estados Unidos
Proyecto Alaska	Gerente del Proyecto Alaska
Proyecto Midcontinent	Gerente del Proyecto Midcontinent
Proyecto Shenzi	Gerente del Proyecto Shenzi
Relaciones con Socios y Organismos	Director de Relaciones con Socios y Organismos
Relaciones Externas	Gerente de Relaciones Externas
Seguridad Corporativa	Gerente de Seguridad Corporativa
Seguridad, Salud y Medio Ambiente	Gerente de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estados Unidos
Servicios Jurídicos	Gerente de Servicios Jurídicos
Trading	Gerente de Crudos y Productos Pesados América

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE PERÚ	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Ejecutivo de Repsol Perú
Secretario del Comité	Coordinador de Comunicación y Medios
Abastecimiento y Distribución	Director de Abastecimiento y Distribución
Compras y Contrataciones Exploración y Producción	Jefe de Compras y Contrataciones Unidad de Negocio Perú
Comunicación y Relaciones Externas	Director de Comunicación y Relaciones Externas Perú
Control y Recursos	Directora de Control Unidad Regional Pacífico (Compras y Contrataciones Exploración y Producción)
Exploración y Producción	Director de Exploración Unidad Regional Pacífico
Exploración y Producción	Director de Unidad de Negocio Perú Exploración y Producción
Gas Licuado del Petróleo (GLP)	Director de Gas Licuado del Petróleo
Gas Natural Licuado (GNL)	Gerente de Gas Natural Licuado de Perú
Marketing	Director de Unidad de Negocio de Marketing
Personas y Organización	Director de Personas y Organización de Repsol Perú
Proyecto Refinería La Pampilla	Director de Proyecto Refinería La Pampilla
Refino	Director de Refino
Relaciones Comunitarias Exploración y Producción	Gerente de Relaciones Comunitarias de Exploración y Producción
Seguridad Corporativa	Gerente de Seguridad Corporativa Pacífico

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE PERÚ (continuación)

Seguridad y Medio Ambiente Exploración y Producción	Gerente de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad Unidad Regional Pacífico Exploración y Producción
Seguridad y Medioambiente y Compras y contrataciones de Refino y Marketing	Gerente de Medios, Refino y Marketing Perú (Seguridad, Medio Ambiente de Refino y Marketing)
Servicios Jurídicos	Directora de Servicios Jurídicos de Perú

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE TRINIDAD Y TOBAGO

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director de Unidad Negocio de Trinidad y Tobago
Activos Operados	Jefe de Activos
Compras y Contrataciones	Jefe de Compras y Contrataciones
Comunicación y Relaciones Externas	Jefa de Relaciones Externas
Construcción	Jefe de Construcción
Control y Recursos	Jefe de Control Caribe
Finanzas	CFO
Personas y Organización	<i>People and Organization Manager Caribe</i>
Relación con socios	Business Advisor
Seguridad Corporativa	Jefe de Seguridad
Seguridad y Medio ambiente	Jefe de Seguridad y Medio Ambiente
Servicios Jurídicos	Gerente de Servicios Jurídicos
Sistemas de Información	Jefe de Sistemas de Información

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE VENEZUELA

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Unidad de Negocio Venezuela
Compras y Contrataciones	Gerente de Compras y Contrataciones Venezuela
Personas y Organización	Gerente de Personas y Organización
Proyecto Carabobo	Director del Proyecto Carabobo
Proyecto Cardón IV	Director Coordinación Proyecto Cardón IV
Proyecto Petroquiriquire	Gerente Seguimiento Petroquiriquire
Proyecto Quiriquire	Gerente Activos Gas
Relaciones Externas	Gerente de Relaciones Externas
Seguridad Corporativa	Gerente Seguridad Corporativa Caribe
Seguridad y Medio Ambiente	Gerente de Seguridad y Medio Ambiente
Servicios Jurídicos	Gerente de Servicios Jurídicos

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE A CORUÑA	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director de Refino de A Coruña
Comunicación del Complejo Industrial y Coordinador de RC	Técnico de Estrategia Comunicación, Países, Complejos Industriales y Centro de Tecnología de Repsol
Fiabilidad y Mantenimiento	Director de Fiabilidad y Mantenimiento
Ingeniería y Desarrollo	Director de Ingeniería y Desarrollo
Personas y Organización	Subdirector Gestión de Recursos
Producción	Directora de Producción
Seguridad y Medio Ambiente	Subdirector de Seguridad y Medio Ambiente

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE CARTAGENA	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Refino Cartagena
Comunicación del Complejo Industrial	Gestora de Estrategia Comunicación, Países, Complejos Industriales y Centro de Tecnología de Repsol
Fiabilidad y Mantenimiento	Director de Fiabilidad y Mantenimiento
Ingeniería y Desarrollo	Director de Ingeniería y Desarrollo
Personas y Organización	Subdirector Gestión de Recursos
Producción	Director de Producción
Seguridad y Medio Ambiente	Director Optimización C-10/ Seguridad y Medio Ambiente

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE PUERTOLLANO	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Complejo de Puertollano
Comunicación del Complejo Industrial	Gestora de Estrategia Comunicación, Países Complejos Industriales y Centro de Tecnología de Repsol
Fiabilidad y Mantenimiento	Director de Fiabilidad y Mantenimiento
Personas y Organización	Subdirector Gestión de Recursos
Ingeniería y Desarrollo	Director de Ingeniería y Desarrollo
Producción	Director de Producción
Producción de Química	Directora de Producción Química
Seguridad y Medio Ambiente	Subdirector de Seguridad y Medio Ambiente

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE TARRAGONA	
FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Director Complejo de Tarragona
Comunicación del Complejo Industrial	Coordinador de Estrategia Comunicación, Países Complejos Industriales y Centro de Tecnología de Repsol
Fiabilidad y Mantenimiento	Director de Fiabilidad y Mantenimiento

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE TARRAGONA (continuación)

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Personas y Organización	Subdirector Gestión de Recursos
Ingeniería y Desarrollo	Directora de Ingeniería y Desarrollo
Producción	Director de Producción
Producción de Química	Director de Producción de Química
Protección de Medio Ambiente Marino	Subdirector de Protección de Medio Ambiente Marino
Seguridad y Medio Ambiente	Subdirector de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA COMPLEJO INDUSTRIAL PETRONOR

FUNCIÓN A LA QUE REPRESENTA	CARGO
Presidente del Comité	Consejero Delegado de Petronor
Económico Financiero	Director de Económico Financiero
Fiabilidad y Mantenimiento	Director de Fiabilidad y Mantenimiento
Gestión Energética y Reducción de CO ₂	Jefe de Gestión Energética y Reducción de CO ₂
Ingeniería y Desarrollo	Director de Ingeniería y Desarrollo
Personas y Organización	Director de Personas y Organización y Relaciones Institucionales
Producción	Director de Producción

Planes de sostenibilidad

El resultado de analizar las expectativas de las partes interesadas, en los distintos comités de responsabilidad corporativa, se materializa en los planes de sostenibilidad que constan de un conjunto de acciones concretas y de corto plazo, que responden a las preocupaciones y expectativas identificadas.

En 2014 se han publicado los planes de sostenibilidad 2014 de Brasil y de los complejos industriales de A Coruña, Cartagena, Puertollano y Tarragona. Estos planes se incorporan a los ocho planes de sostenibilidad bienales 2013-2014 ya vigentes que se publicaron en 2013. En estos dos últimos años, Repsol, entre todos los planes de sostenibilidad publicados, ha comprometido un total de 574 acciones. El 86% de las mismas están vinculadas a la retribución variable de los empleados de Repsol.

Repsol.com

Los planes de sostenibilidad íntegros con todas las acciones, sus indicadores y fechas de consecución, así como los informes de seguimiento de 2013 están disponibles en repsol.com.

Parte II: Indicadores de desempeño

Indicadores económicos

Desempeño económico

EC1: Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 6.3 Fiscalidad

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

Valor económico generado y distribuido (millones de euros)			
Concepto	2012 ⁴	2013 ⁵	2014
Valor económico generado	58.320	47.642	47.416
Ventas y otros ingresos de explotación	57.945	47.551	47.225
Ingresos financieros	151	94	134
Resultados por enajenación de inmovilizado	224	3	57
Valor económico distribuido	54.325	46.708	46.579
Costes operativos (compras, formación y otros gastos de explotación como inversiones no estratégicas, regalías, equipos de protección personal, etc.)	43.554	36.778	35.757
Gastos de personal (excepto formación)	1.954	1.652	1.713
Administraciones Públicas: Tributos devengados en el ejercicio y recogidos como gasto en los estados consolidados del Grupo, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades y los Impuestos Especiales ⁶ .	7.374	6.908	6.524
Dividendos y gastos financieros ⁷	1.418	1.345	2.560
Recursos destinados a la comunidad	25	25	26
Valor económico retenido	3.995	934	837

⁴ Esta información financiera de 2012 coincide con la correspondiente al ejercicio 2012 incluida en las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2013. Esta información de 2012 fue re-expresada como consecuencia del acuerdo de venta de parte de los activos y negocios del segmento GNL y difiere de la contenida en las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2012.

EC2: Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Esta información se recoge en este enlace al documento Carbon Disclosure Project (CDP) publicado en el año 2014.

En el *Carbon Disclosure Project* Repsol describe la gestión que realiza de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, identificando aquellos que tienen un impacto más significativo para nuestra compañía. Se describen riesgos y oportunidades legislativos, físicos y de otro tipo, incluyendo en esta última categoría principalmente riesgos de imagen y mercado.

En lo referente a los riesgos y oportunidades legislativos, un gran número de iniciativas han sido desarrolladas en los últimos años con un elevado grado de importancia para Repsol: Directiva de eficiencia energética, Directiva de calidad de combustibles, objetivos 2030 impulsados por la UE, etc. Nuestra compañía está gestionando estos riesgos de forma coordinada en todas las Unidades de Negocio involucradas. Hemos puesto en marcha un Plan de Energía y Carbono 2014-2020 que minimice los impactos de estos nuevos desarrollos legislativos. Todo ello representa a su vez una oportunidad para nuestra compañía, quién desde hace tiempo trabaja internamente llevando a cabo inventarios precisos para cuantificar sus emisiones de CO₂ equivalente, implementando Sistemas de Gestión de la Energía para mejorar el desempeño energético desde sus instalaciones, y externamente desarrollando iniciativas tales como la reducción de emisiones en el transporte (proyectos CLIMA, movilidad eléctrica, etc.) o en generación renovable.

En cuanto a los fenómenos físicos, Repsol está realizando una gestión para minimizar los riesgos y la magnitud de los posibles impactos que el cambio climático pueda causar en los recursos naturales de los que dependemos y en los fenómenos climatológicos a los que estamos expuestos (sequías extremas, tornados, cambio en temperaturas, etc).

EC3: Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2014, Nota 23

⁵ Esta información financiera de 2013 coincide con la correspondiente al ejercicio 2013 incluida en las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2014. Esta información de 2013 ha sido re-expresada como consecuencia de la aplicación de la NIIF 11 y difiere de la contenida en las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo a 31 de diciembre de 2013.

⁶ Incluye impuestos especiales y otros de naturaleza análoga por importe de 6.099 millones de euros en 2013 y 5.244 millones de euros en 2012.

⁷ En el ejercicio 2012, se realizó una ampliación de capital liberada con el compromiso irrevocable de compra de los derechos de asignación gratuita por un importe de 184.129 miles de euros para aquellos accionistas que optaron por vender sus derechos de asignación a la Compañía, y en una retribución en acciones de 208.435 miles de euros para aquellos que optaron por recibir acciones nuevas de la Sociedad. Además, también, se repartió un dividendo en efectivo por un importe bruto de 0,04 euros por acción, alcanzando el importe distribuido la cantidad de 51.298 miles de euros. En el ejercicio 2013, se realizó una ampliación de capital liberada con el compromiso irrevocable de compra de los derechos de asignación gratuita por un importe de 232.223 miles de euros para aquellos accionistas que optaron por vender sus derechos de asignación a la Compañía, y en una retribución en acciones de 389.057 miles de euros para aquellos que optaron por recibir acciones nuevas de la Sociedad. En el ejercicio 2014, se repartió un dividendo extraordinario, a cuenta de los resultados del ejercicio, por un importe bruto de 1 euro por acción, que se hizo efectivo el 8 de junio. El importe bruto distribuido ascendió a 1.324.526 miles de euros. En el ejercicio 2014, también, se realizó una ampliación de capital liberada con el compromiso irrevocable de compra de los derechos de asignación gratuita por un importe de 155.209 miles de euros para aquellos accionistas que optaron por vender sus derechos de asignación a la Compañía, y en una retribución en acciones de 487.182 miles de euros para aquellos que optaron por recibir acciones nuevas de la Sociedad. Para más información, ver Nota 3 de la Memoria de las Cuentas Anuales Individuales correspondiente a los ejercicios 2012, 2013 y 2014.

EC4: Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

Las subvenciones registradas en el balance ascienden a 9 millones de euros y 10 millones de euros en 2014 y 2013, respectivamente.

Las cuentas de resultados de los ejercicios 2014 y 2013 incluyen ingresos correspondientes a la aplicación a resultados de las subvenciones de capital en el epígrafe "Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras" por importe de 1 millón de euros, respectivamente. Por otro lado, el importe de las subvenciones de explotación registradas como ingresos del ejercicio en el epígrafe "Otros ingresos de explotación" ha ascendido a 25 millones de euros en 2014 y 2013.

NOTA: Las cifras del ejercicio 2013 han sido re-expresadas como consecuencia de la aplicación de la NIIF 11.

Presencia en el mercado

EC5: Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

La retribución es un elemento importante para atraer y retener a los profesionales de la compañía. El sistema de compensación está dirigido al reconocimiento individual y a potenciar el compromiso de los empleados con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de Repsol.

Relación entre salario mínimo de Repsol y el salario mínimo legal del país (Euros/mes) en 2014			
País	Salario mínimo país	Salario mínimo Repsol ^o	Salario Repsol / salario país
Bolivia	153	1.009	6,59
Brasil	250	1.211	4,84
Ecuador	254	254	1,0
España	645	1.295	2,01
Perú	196	196	1,0
Portugal	505	515	1,02
Trinidad y Tobago	245	1.129	4,61
Venezuela	456	456	1,0

Repsol remunera a sus empleados de acuerdo al entorno y a los negocios en los que opera en cada país. En Ecuador, Perú y Venezuela, el salario mínimo de Repsol coincide con el salario mínimo del país, que ha variado en los últimos años. En algunos países, como Bolivia, Brasil y T&T, se remunera sensiblemente por encima del mínimo para adaptarse al coste de vida y condiciones del país.

^o Salario mínimo del convenio de categoría inferior.

EC6: Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Países de origen de nuestros proveedores

A lo largo de 2014 hemos contado con la colaboración de 19.692 proveedores y contratistas procedentes de 86 países diferentes.

País origen del proveedor	Número de proveedores		
	2012	2013	2014
Alemania	206	208	202
Angola	2	43	97
Antillas Holandesas	1	0	1
Arabia Saudí	0	2	2
Argelia	113	94	91
Aruba	1	0	14
Australia	19	22	19
Austria	15	12	14
Bahamas	0	1	2
Bahréin	1	2	2
Barbados	3	3	1
Bélgica	68	69	68
Bermudas	2	0	1
Bolivia	333	326	322
Brasil	584	641	602
Bulgaria	1	1	1
Caimán [islas]	0	1	3
Canadá	308	296	283
Chile	5	5	6
China	9	9	15
Chipre	3	2	2
Colombia	160	172	167
Corea del Norte	1	1	0
Corea del Sur	1	1	1
Costa Rica	4	4	0
Croacia	0	0	1
Cuba	71	20	0
Dinamarca	17	24	18
Ecuador	1080	996	1038
Egipto	3	2	0
El Salvador	1	0	0
Emiratos Árabes Unidos	22	27	36

País origen del proveedor	Número de proveedores		
	2012	2013	2014
España	9076	8861	9091
Estados Unidos	1015	1.074	1200
Federación Rusa	2	8	74
Finlandia	5	5	1
Francia	161	157	170
Gabón	0	0	1
Grecia	0	3	3
Guatemala	0	1	0
Guyana	36	25	14
Guinea Ecuatorial	1	1	0
Hong Kong	4	7	8
Hungría	0	0	1
India	3	3	6
Indonesia	22	27	29
Irak	1	28	75
Irlanda	16	17	14
Islas Vírgenes USA	0	1	1
Islas Vírgenes GB	3	2	3
Islas Marshall	0	1	3
Israel	5	3	1
Italia	83	78	84
Jamaica	1	0	0
Japón	8	13	9
Jordania	1	0	0
Kazajistán	0	1	0
Líbano	1	0	2
Liberia	0	1	1
Libia	93	106	83
Liechtenstein	0	1	0
Luxemburgo	6	4	4
Malasia	5	1	7
Malta	4	5	4
Marruecos	4	4	2
Mauricio	0	1	1
Mauritania	10	22	21
México	174	152	96
Namibia	2	3	9
Nicaragua	1	0	0

País origen del proveedor	Número de proveedores		
	2012	2013	2014
Noruega	132	202	180
Nueva Zelanda	0	0	1
Omán	1	1	0
Países Bajos	111	118	129
Panamá	9	16	13
Papúa-Nueva Guinea	0	0	1
Perú	1826	1.773	1841
Polonia	1	2	2
Portugal	2322	2.146	2075
Puerto Rico	1	1	2
Qatar	0	0	1
Reino Unido	409	429	533
Rep. Checa	4	7	5
Rep. Dominicana	1	0	0
Rep. Eslovaca	0	0	1
Rumania	2	3	2
Singapur	8	11	10
Sudán	0	1	0
Suecia	20	13	14
Suiza	50	45	59
Suráfrica	1	4	12
Surinam	1	0	1
Tailandia	2	2	2
Taiwán	1	0	1
Tímor Oriental	0	0	1
Trinidad y Tobago	373	356	348
Túnez	7	11	6
Turquía	4	7	7
Uruguay	6	14	13
Venezuela	382	321	404
Vietnam	1	0	1
Total general	19.551	19.177	19.692

Compras locales

Durante 2014, Repsol destinó 4.960 millones de euros a compras y contrataciones con proveedores y contratistas locales⁹, aproximadamente un 83% del total de las realizadas.

⁹ Se considera proveedor local aquel que tiene el CIF en el país donde presta servicio o entrega la mercancía.

Evolución de las compras y contrataciones			
	2012	2013	2014
Compras totales (millones de €)	5.206	5.166	5.991
Compras locales (millones de €)	4.341	4.406	4.960
% de las compras locales sobre las totales	83%	85%	83%
Nº Total de proveedores	19.551	19.177	19.692

Compras locales			
País	Total millones de €	Local millones de €	% Compras a proveedores Locales
Alemania	0,31	0,07	22%
Angola	172,09	82,66	48%
Argelia	21,03	17,51	83%
Aruba	16,42	0,26	2%
Australia	5,33	2,05	38%
Bélgica	4,86	2,30	47%
Bolivia	224,69	214,95	96%
Brasil	512,24	316,17	62%
Canadá	14,12	10,80	76%
Colombia	28,75	25,01	87%
Ecuador	99,69	91,32	92%
Estados Unidos	461,20	459,14	100%
España	3.393,27	2.923,01	86%
Federación Rusa	28,28	28,24	100%
Francia	2,21	1,94	87%
Guyana	0,17	0,02	11%
Indonesia	0,88	0,82	93%
Irak	84,36	51,47	61%
Italia	2,71	0,20	7%
Japón	0,02	0,02	100%
Libia	25,86	20,28	78%
Marruecos	0,52	0,04	7%
Mauritania	39,79	32,05	81%
México	0,90	0,85	95%
Namibia	70,43	28,21	40%
Noruega	26,74	22,93	86%
Perú	306,80	270,59	88%
Portugal	179,84	130,60	73%
Trinidad y Tobago	207,43	183,22	88%
Túnez	0,80	0,05	6%
Venezuela	55,18	44,56	81%
TOTAL	5.986,91	4.961,32	83%

En los países en los que Repsol opera no siempre es posible encontrar proveedores y contratistas locales especializados en determinados trabajos muy específicos de carácter técnico o cualificado propios de la actividad petrolera. En estos casos es necesario recurrir a proveedores internacionales.

El número de contratos de larga duración (superiores a un año), realizados con proveedores y contratistas locales, aumentó desde los 2.521 contratos en 2013, hasta los 2.700 contratos en 2014. Cabe destacar los 481 contratos a proveedores locales en Estados Unidos, 240 contratos a proveedores locales en Bolivia, 187 en Perú, 106 contratos en Ecuador y 88 en Brasil.

Contratos con duración superior a un año

Contratos		
País	Nº de contratos superiores a 1 año en el país	% Contratos respecto al total del país
Alemania	19	40%
Angola	35	67%
Arabia Saudí	0	0%
Argelia	11	16%
Argentina	13	54%
Aruba	3	50%
Austria	2	100%
Bélgica	8	47%
Bolivia	240	84%
Brasil	88	50%
Caimán (Islas)	3	75%
Canadá	3	16%
Chile	0	0%
China	1	25%
Colombia	15	25%
Dinamarca	1	33%
Emiratos Árabes Unidos	5	36%
Ecuador	106	60%
Estados Unidos	481	60%
España	1044	22%
Federación Rusa	52	44%
Francia	32	43%
India	1	50%
Indonesia	2	33%
Irak	24	39%
Irlanda	1	8%
Islas vírgenes USA	1	33%
Islas vírgenes GB	1	50%
Italia	7	44%

Contratos (continuación)		
País	Nº de contratos superiores a 1 año en el país	% Contratos respecto al total del país
Líbano	1	100%
Libia	16	25%
Luxemburgo	1	50%
Malasia	1	50%
Malta	2	100%
Noruega	34	35%
Países bajos	14	21%
Panamá	3	27%
Perú	187	38%
Polonia	1	100%
Portugal	89	23%
Reino unido	50	25%
Suecia	1	50%
Suiza	7	41%
Suráfrica	2	20%
Uruguay	2	50%
Venezuela	36	25%
Total	2.700	32%

Modelo de gestión responsable de proveedores:

La gestión de nuestra cadena de suministro se rige por normativa corporativa que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, medioambientales y sociales, incluyendo laborales y de seguridad, por parte de nuestros proveedores y contratistas.

En los últimos años hemos contemplado los siguientes aspectos en el proceso de calificación:

- Cuestionario de calificación: cuestiones específicas sobre “Ética y Derechos Humanos”.
- Auditoría social: se comprueba in situ el desempeño en “Ética y Derechos Humanos”.
- Código de Ética y Conducta de Proveedores: marca las pautas de comportamiento que Repsol espera de sus proveedores en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones comerciales y profesionales.

Procesos de calificación de proveedores y contratistas			
	2012	2013	2014
Proveedores de bienes:			
Calificados	387	444	306
Calificados provisionalmente ¹⁰	19	6	2
No aceptados ¹¹	3	1	90
Contratistas de servicios:			
Calificados	684	1058	794
Calificados provisionalmente	66	50	20
No aceptados	23	27	264
Descalificados y descalificados provisionalmente:			
Descalificados	195	257	12
Descalificados provisionalmente	3	0	0

Hasta el año 2013, el Comité Funcional de Compras y Contrataciones (CFCC), máximo órgano de esta función en la compañía, tomó la decisión de asignar el estado “descalificado” a aquellos proveedores en situación concursal, aprobada previamente por el juzgado correspondiente. A partir de 2014, el CFCC tomó la decisión de asignar el estado “no aceptado” a estos proveedores. En cualquier caso, y de cara a cumplir con la ley concursal, Repsol respeta todos los pedidos o contratos que podamos tener comprometidos con estas empresas. El seguimiento de las situaciones concursales se realiza periódicamente tanto para empresas españolas como portuguesas.

Asimismo, en 2014 se decidió que aquellos proveedores con situación económica desfavorable pudieran presentar una garantía económica (aval bancario o garantía de su empresa matriz) que les permitiera salvar los requisitos económicos-financieros, y pudieran obtener así el estado de calificado.

Estas dos decisiones permitieron a los proveedores con dificultades económicas, debidas a la crisis, participar en nuestros concursos, y les ayudó a mejorar su situación y viabilidad de sus empresas.

Durante 2014 se asignó el estado calificado provisional a 56 proveedores. De éstos a 22 se les asignó con posterioridad el estado calificado debido a la mejora de su situación económica y de su valoración global.

Nº proveedores “Descalificados”	Por situación concursal	Por situación económica	Por incumplimiento contrato	Por evaluación desempeño	Contratación con procedimiento especial	Otros
Bienes/servicios	0	0	8	0	1	3

¹⁰ En algunas ocasiones, un proveedor puede ser “calificado temporalmente” cuando se detecta que no cumple con algún requisito menor, lo que le impide adquirir el estado de “calificado”. Se trata de una situación temporal que se superará en un corto período.

¹¹ Hasta el año 2013, un proveedor que no pasaba el proceso de calificación en situación concursal se clasificaba “descalificado”. En 2014, los proveedores en esta situación se han consolidado con los clasificados “no aceptado”. Por este motivo, entre 2013 y 2014 se produce un ascenso del número de proveedores no aceptados, mientras que baja el número de proveedores descalificados.

Auditorías a proveedores y contratistas

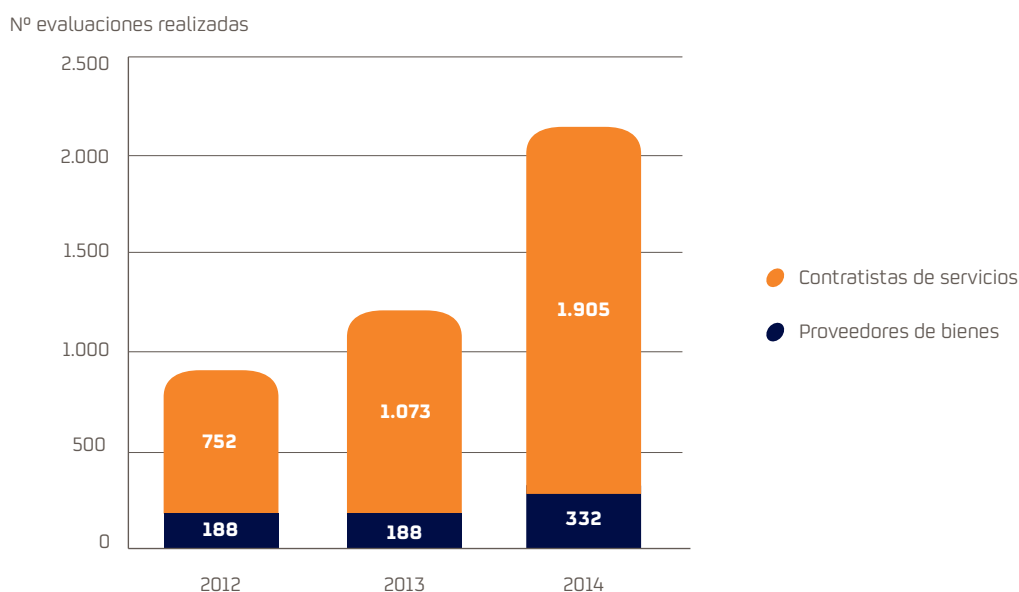
Desarrollamos evaluaciones en materia de derechos humanos en el 100% de nuestros proveedores significativos, a través de la información que éstos nos facilitan cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. Adicionalmente, en los casos de proveedores de criticidad alta, dicha información se contrasta con visitas a las instalaciones como parte de la auditoría de calificación:

País	2012	2013	2014
Alemania	-	-	1
Angola	-	4	1
Argelia	1	-	-
Bolivia	-	-	6
Brasil	4	1	-
Canadá	-	3	-
Colombia	-	-	15
Corea Del Sur	3	-	1
Dinamarca	-	-	1
Ecuador	-	6	5
Egipto	1	-	-
Emiratos Árabes	2	3	2
España	80	101	37
Estados Unidos	3	2	3
Federación Rusa	1	6	1
Francia	-	1	1
Holanda	-	1	-
Irak	-	2	1
Italia	3	4	-
Mauritania	-	-	1
México	1	-	-
Noruega	1	4	-
Perú	30	7	13
Portugal	4	24	7
Reino Unido	4	2	4
Rumanía	1	-	-
Singapur	1	-	-
Trinidad y Tobago	4	-	-
Total	144	171	100

Evaluaciones de desempeño

Nuestra normativa interna establece la necesidad de realizar una evaluación de desempeño a aquellos proveedores que nos suministran bienes o servicios en rubros de criticidad alta¹². La evaluación de desempeño de proveedores es el proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación entre el proveedor y Repsol. La calidad, los sistemas de gestión, la ética, los derechos humanos y la seguridad y el medio ambiente son los aspectos imprescindibles que se analizan en estas evaluaciones.

Evaluaciones de desempeño



Gestión de incumplimientos

En función de su gravedad se adoptan medidas cuyo alcance puede ir desde un mero apercibimiento hasta la rescisión del pedido o contrato; pasando por estadios intermedios de amonestación escrita o sanción económica en su caso. En lo que respecta a su estado de calificación se podría llegar a proponer su descalificación provisional o definitiva, previa aprobación del Comité Funcional de Compras y Contrataciones de Repsol.

En las auditorías de calificación realizadas en 2014 se identificaron 90 incumplimientos relacionados con temas operativos, de seguridad y medio ambiente y ética.

En las diferentes fases por las que puede llegar a pasar el proveedor si se detecta un incumplimiento, definimos medidas para su corrección y realizamos un seguimiento para verificar su corrección. En función de la gravedad del mismo, concertamos una reunión con la empresa para comunicarle el hecho, o podemos optar por abrir un expediente informando por escrito.

La resolución del expediente puede derivar en algún tipo de sanción o amonestación. En dicho caso, se actúa según el procedimiento que se tenga establecido en cada uno de los negocios.

¹² Un rubro de criticidad alta es un conjunto de materiales o servicios que por su naturaleza o impacto en el negocio tiene alta importancia para Repsol.

Durante 2014, tras realizar la evaluación de desempeño de nuestros proveedores, se rescindieron 50 contratos por los motivos que se especifican a continuación:

País	Nº de contratos rescindidos	Motivos
España	1	Incumplimiento en la calidad del servicio y del contrato
	4	Incumplimiento de contrato
	4	Incumplimiento en seguridad
	3	Incumplimiento en ética
	13	Incumplimiento en normativa legal
	1	Incumplimiento en plazo de entrega
	19	Incumplimiento en normativa legal
Trinidad y Tobago	5	Incumplimientos en la calidad del servicio

Gestión de subcontratistas

Condiciones Generales de Compras y Contrataciones

Nuestras [Condiciones Generales de Compras y Contrataciones](#) hacen extensivas a los subcontratistas todas las obligaciones que deben asumir los proveedores y contratistas que se apoyan en éstos. Dichos requerimientos a los subcontratistas están incluidos en las bases de oferta, aspectos calificados y ponderados en la evaluación técnica, obligaciones contractuales, cumplimiento de normas éticas, sociales y ambientales, evaluación de desempeño, etc.

Código de ética y conducta de proveedores

Mediante la difusión del [Código de ética y conducta de proveedores](#) también hacemos extensible el cumplimiento de los estándares éticos, sociales y ambientales a sus subcontratistas.

Iniciativas de colaboración, difusión y sensibilización

En 2014, se han llevado a cabo varias acciones concretas para mejorar la participación de los proveedores locales.

- Colombia: se realizó un plan para el desarrollo de proveedores pertenecientes a la comunidad indígena Wayuu de la región de Guajira.
- Ecuador:
 - Se ha realizado un taller de seguros para los proveedores en el mes de octubre. Este taller ayudó a los proveedores a profundizar más sobre los seguros contractuales que solicitamos tras una adjudicación.
 - Asimismo, a todos los proveedores de GLP Ecuador se les envió nuevamente un comunicado sobre el contenido de nuestra Norma de Ética y Conducta. Además han elaborado un folleto para proveedores donde se informa sobre los reglamentos de seguridad y medio ambiente, así como diferentes ejemplos relacionados con los procesos de cumplimiento del negocio.
- España:
 - El complejo químico de Dynasol mantiene reuniones periódicas de seguridad, con contratistas y gerentes, en las que se comunican los nuevos procedimientos publicados. También mantiene reuniones puntuales para captar nuevos proveedores locales.

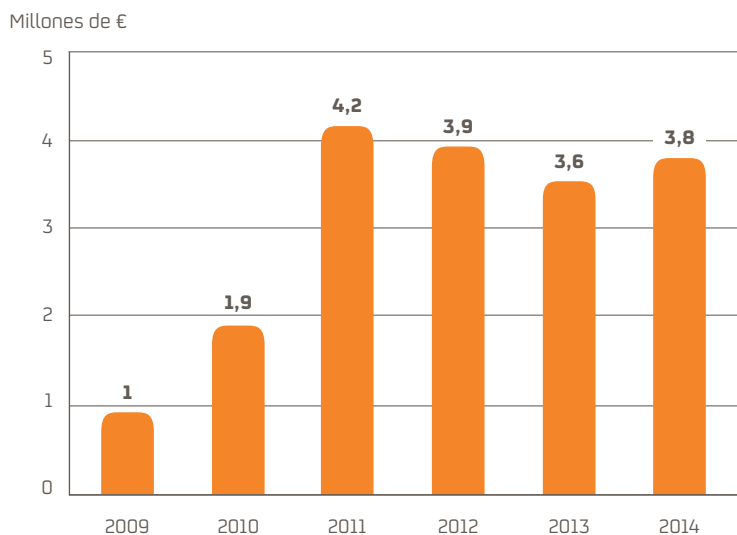
- El complejo industrial de Petronor mantiene reuniones semanales de seguridad con los técnicos de prevención y semestrales con las gerencias de los proveedores más significativos. Asimismo, Petronor realiza un seguimiento periódico de los objetivos en seguridad. Por otro lado, se han realizado presentaciones sobre las actividades de Petronor, incidiendo en el desarrollo que deben tener las empresas locales para poder colaborar con la refinería. En el complejo industrial de Cartagena se han emitido ocho comunicaciones informando a las empresas contratistas sobre aspectos relevantes en el centro dentro de la mejora de comunicación externa incluido en el Plan de Acción del complejo.
- Perú: representantes de Repsol Perú se reunieron con los proveedores locales para explicar de manera detallada los pasos a seguir para ser proveedor de Repsol en Perú. Además, se ha elaborado un documento de instrucciones, dirigido a subcontratistas, que desarrolla los pasos a seguir para la calificación de los principales subcontratistas durante los procesos de licitación. Este procedimiento de calificación de subcontratistas se ha aplicado en cuatro procesos de contratación.
- Repsol Sinopec Brasil realiza de forma sistemática la evaluación de desempeño de los contratistas involucrados en las principales operaciones, especialmente aquellas que implican riesgos de cualquier tipo. Se establecen reuniones periódicas con nuestros proveedores principales para evaluación y *feedback*. Dentro de ésta evaluación, se tratan asuntos relativos a Seguridad, Medioambiente, Ética y Conducta, entre otros.
- Trinidad y Tobago: se han mantenido reuniones periódicas con los contratistas para examinar y gestionar los incidentes.
- Venezuela: se han organizado reuniones informativas con proveedores locales presentando los planes de actividad anual.

Compras a centros especiales de empleo

En Repsol tenemos el compromiso de impulsar medidas alternativas de generación de empleo a personas con capacidades diferentes a través de la contratación de bienes y servicios a empresas consideradas Centros Especiales de Empleo (CEE). Durante el año 2014 Repsol realizó compras en España a 43 CEE por un importe aproximado de 3,8 millones de €.

Compras a centros especiales de empleo (millones de euros)	
Año	Importe
2009	1,0
2010	1,9
2011	4,2
2012	3,9
2013	3,6
2014	3,8

Compras a centros especiales de empleo (en millones de euros)



Las unidades encargadas de las compras y contrataciones juegan un papel decisivo, ya que están en capacidad de fomentar la contratación de bienes y servicios a CEE. Para esto, se realiza un trabajo de identificación y registro de los CEE periódicamente, dejando constancia en nuestro sistema de proveedores.

Cabe destacar la necesidad de gestionar los CEE constituidos localmente con un ámbito de prestación de servicios y/o de una distribución de productos circunscrito a su área de influencia o entorno más cercano.

En Repsol nos aseguramos de que los proveedores que optan a nuestras adjudicaciones sean empresas expertas y reconocidas en el sector, eludiendo contrataciones que puedan computarse como CEE pero que no nos ofrezcan garantías suficientes.

Según nuestras normas y procedimientos todos los proveedores que optan a cualquier concurso y adjudicación deben estar calificados, por tanto, todos los CEE deben pasar nuestro proceso de calificación al igual que el resto de proveedores.

EC7: Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Repsol se encuentra presente en 36 países y cuenta con más de 1.500 empleados trabajando en un país diferente al de origen, haciéndose cada vez más palpable, en todos los ámbitos de la compañía, la aportación de valor de un entorno multicultural.

Entendemos la diversidad de nuestro equipo directivo y la inclusión de gerentes locales de países en el mismo, como una ventaja competitiva de alto valor, ya que permite tener una adecuada comprensión de las expectativas y necesidades de las sociedades de las que formamos parte, pudiendo ofrecer soluciones apropiadas que se traduzcan en resultados de negocio.

Directivos y jefes técnicos por país de origen en 2014									
País	Directivos y jefes técnicos locales			Total Directivos y jefes técnicos			Porcentaje		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Bolivia	36	38	39	46	45	48	78%	84%	81%
Ecuador	28	33	28	43	39	31	65%	85%	90%
España	1.306	1.314	1.396	1.403	1.522	1.612	93%	86%	87%
EE.UU.	142	138	141	159	203	219	89%	68%	64%
Perú	60	72	69	68	101	98	89%	71%	70%
Portugal	49	52	53	54	56	57	91%	93%	93%

Los países reflejados en la tabla representan el 95% de la plantilla.

Impactos económicos indirectos

EC8: Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.

EC9: Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.

Respuesta a indicadores EC8 y EC9:

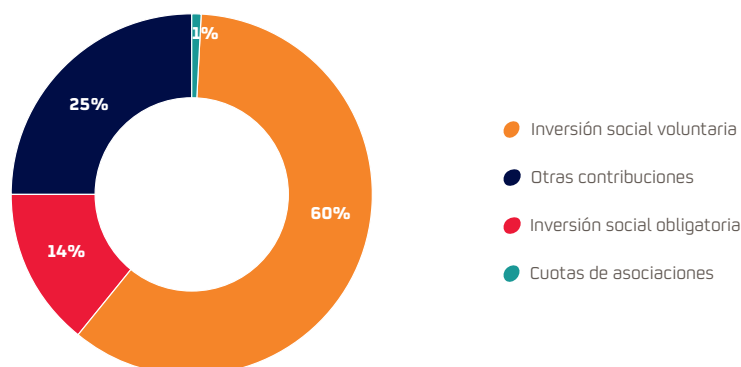
Repsol lleva a cabo su inversión social a través de los negocios y áreas corporativas de la compañía, de sus dos fundaciones (Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador) y de las acciones de voluntariado en las que participan los empleados.

En 2014, la inversión social del Grupo Repsol, incluidas sus dos fundaciones, ascendió a 32,10 millones de euros, de los cuales 26,03 millones fueron contribuciones voluntarias y 6,07 millones respondieron a una obligación legal o contractual.

Además, Repsol destinó 0,62 millones de euros en pagos de cuotas a asociaciones que tienen como objetivo la mejora de la sociedad en su conjunto, o de la calidad de vida de grupos especialmente vulnerables. Este importe incluye las cuotas de asociaciones a las que pertenecemos porque buscamos mejorar en nuestro desempeño a través de la revisión conjunta de experiencias y buenas prácticas con otras empresas en el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

Por otro lado, en 2014 también se destinaron 10,74 millones de euros a programas y acciones en beneficio de la comunidad derivados de los estudios de impacto ambiental, social y de salud realizados en nuestros proyectos.

Distribución inversión total



Inversión social voluntaria

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

Inversión social voluntaria (millones de euros)		
2012	2013	2014
25,05	24,58	26,03

Cada proyecto de inversión social voluntaria se clasifica en una de las siguientes categorías:

- **Inversión social estratégica:** incluye los programas sociales relacionados con las comunidades del ámbito de las operaciones. En 2014 esta inversión ascendió a 9,55 millones de euros.
- **Inversión social institucional:** Incluye todas las contribuciones no clasificadas en las anteriores. Por ejemplo, la filantropía, financiación de organizaciones solidarias y mecenazgos o acciones de marketing solidario, entre otros. El monto total de esta inversión fue de 16,49 millones de euros en 2014.

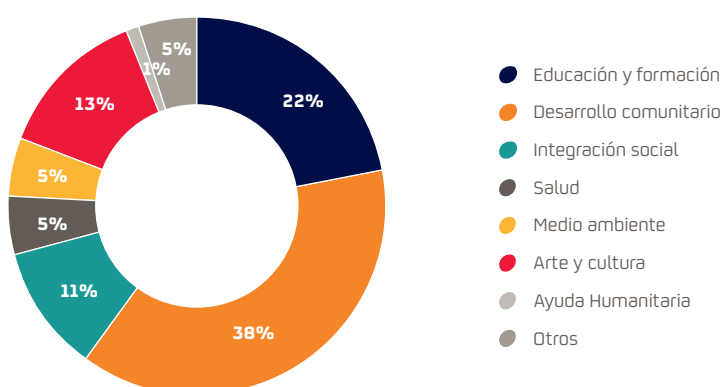
Inversión social voluntaria por tipo de contribución (millones de euros)	
	Año 2014
Contribuciones en dinero	23,14
Contribución en tiempo	0,54
Contribución en especie ¹³	0,87
Costes de gestión	1,48
Total	26,03

Adicionalmente, también desglosamos la inversión según el tipo de proyecto al que se ha destinado. Esta aportación se presenta en la tabla "Inversión social por tipo de proyecto".

¹³ En el año 2014 se han calculado los costes de gestión en función del tiempo estimado que dedican las personas responsables de la inversión social a las actividades administrativas. De media, se estima que se dedica un 5% de la jornada de trabajo a esta actividad.

Inversión social voluntaria por tipo de proyecto	
Millones de euros	Año 2014
Educación y formación	5,71
Desarrollo comunitario	9,79
Integración social	3,01
Salud	1,36
Medio ambiente	1,31
Arte y cultura	3,42
Ayuda humanitaria	0,20
Otros	1,23
Total	26,03

Distribución inversión social voluntaria por tipo de proyecto



Por países, la inversión social voluntaria se ha distribuido de la siguiente manera:

Distribución de la inversión social voluntaria por país (millones de euros)			
	2012	2013	2014
Angola	0,74	0,75	0,76
Bolivia	1,44	1,81	1,78
Brasil	0,60	0,80	1,28
Colombia	0,06	0,19	0,05
Ecuador	1,68	0,77	0,97
España	13,99	13,76	15,06
Estados Unidos	0,08	0,16	0,34
Libia	0,31	0,37	0,65
Perú	4,82	4,23	3,27
Portugal	0,45	0,38	0,17
Trinidad y Tobago	0,21	0,43	0,41
Venezuela	0,27	0,37	0,37
Resto del mundo ¹⁴	0,22	0,72	0,92
TOTAL	24,79	24,58	26,03

¹⁴ Resto del mundo incluye la inversión social realizada, bien a través de los negocios o de Fundación Repsol, en Argelia, Canadá, Camboya, Guatemala, Guyana, Haití, Irak, Kenia, Marruecos, México, Namibia, Nicaragua, Senegal, Sierra Leona y Uganda.

Durante 2014 nuestra inversión social voluntaria se ha incrementado en un 5,8%, pasando del 24,58 millones de euros en 2013 a 26,03 millones de euros. Fundamentalmente se ha debido a los incrementos que se han producido en España, Brasil y Estados Unidos, 9,4%, 60% y 113% respectivamente.

Por otro lado, se ha producido un descenso destacado del 23% en la inversión social voluntaria desarrollada en Perú debido, esencialmente, a la disminución en la actividad del negocio de exploración y producción.

Inversión social obligatoria

Son las contribuciones realizadas como consecuencia de exigencias legales, reglamentarias del país o que se encuentran estipuladas en el contrato de operación. Estas contribuciones pueden ser gestionadas íntegramente por la compañía -a través de programas sociales- o bien por un tercero (compañía nacional de hidrocarburos, institución o agencia gubernamental, entre otros) al que se le hace entrega del importe correspondiente.

Durante 2014, este tipo de contribución se ha realizado en España, Argelia, Brasil, Colombia, Guyana, Namibia y Venezuela, por un total de 6,07 millones de euros.

Inversión social por tipo de contribución en 2014 (millones de euros)			
	Contribución voluntaria	Contribución obligatoria	Total
Argelia	0,04	0,04	0,08
Brasil	1,28	3,01	4,29
Colombia	0,05	0,55	0,6
Guyana	0,03	0,09	0,12
España	15,06	0	15,06
Namibia	0,4	0,09	0,49
Venezuela	0,37	2,29	2,65
Resto del mundo	8,8	0	8,81
Total	26,03	6,07	32,1

Otras contribuciones

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

Repsol ha destinado 10,74 millones de euros a lo largo de 2014 en concepto de pago de este tipo de contribuciones en España, Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Otras contribuciones (miles de euros)	
	2014
Bolivia	309
Colombia	218
Ecuador	172
España	130
Perú	357
Venezuela	9.557*
Total	10.744

* Durante el año 2014 en Venezuela, la compañía ha realizado contribuciones a los miembros de 15 consejos de pescadores de la zona donde se desarrolla el proyecto Perla. Estas fueron realizadas en concepto de "pérdida de oportunidad de pesca", ya que la colocación de la tubería que transportará el gas desde una plataforma *offshore* hasta tierra firme ha supuesto una parada de 5 meses y medio de su actividad habitual.

OG1: Volumen y características de la estimación de producción y reservas identificadas.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, Apartado 5.1 Upstream.

Indicadores ambientales

	2012	2013	2014
Derrames > 1 barril			
Número de derrames que han alcanzado el medio	29	14	17
Hidrocarburo derramado que ha alcanzado el medio (toneladas)	6.091	15	316
Gestión Energética y de Carbono¹⁵			
Consumo energético [10 ⁶ GJ] ¹⁶	178,5	176,8	178,4
Emisión directa de CO ₂ equivalente (millones de toneladas) ¹⁷	14,1	14,2	13,8
Reducción de CO ₂ (millones de toneladas) ¹⁸	0,443	0,444	0,452
Gestión del Agua			
Agua dulce captada (kilotoneladas) ¹⁹	56.243	54.203	54.729
Agua reutilizada (kilotoneladas)	8.375	9.473	9.945
Agua vertida (kilotoneladas)	38.925	38.965	35.920
Hidrocarburos en agua vertida (toneladas)	259	460	199
Gestión de Residuos²⁰			
Residuos peligrosos (toneladas)	80.775	66.315	66.430
Residuos no peligrosos (toneladas)	52.580	182.693	167.200

¹⁵ Las magnitudes de 2014 correspondientes a la gestión energética y de carbono están sujetas a un proceso de verificación independiente que termina con posterioridad a la formulación de este informe, los valores definitivos estarán disponibles en la web repsol.com.

¹⁶ Para el cálculo del consumo energético de las distintas instalaciones se ha seguido nuestra guía de la Aplicación de Parámetros Ambientales (APA) que considera todos los combustibles quemados en la instalación a fin de generar la energía requerida por los procesos (tanto combustible externo, normalmente Gas Natural, como combustible interno generado en la instalación), así como el balance neto de importaciones y exportaciones de vapor y electricidad.

¹⁷ El dato incluye las emisiones de CO₂, CH₄ y N₂O, en términos de CO₂ equivalente.

¹⁸ Reducción de CO₂ conseguida gracias a la implementación de acciones de reducción de gases de efecto invernadero, en un escenario "business as usual".

¹⁹ El dato de agua dulce correspondiente a 2013 ha sido modificado respecto al Informe de Responsabilidad Corporativa de 2013, por una corrección posterior a la emisión de dicho informe.

²⁰ Los datos de residuos correspondientes a 2014 pueden experimentar alguna leve modificación cuando se realice la declaración anual de residuos a la Administración Pública. Adicionalmente, habría que considerar los residuos asociados a todos de perforación: 58.793 toneladas (2012), 115.978 toneladas (2013) y 105.469 toneladas (2014).

Materiales

EN1: Materiales utilizados, por peso o volumen.

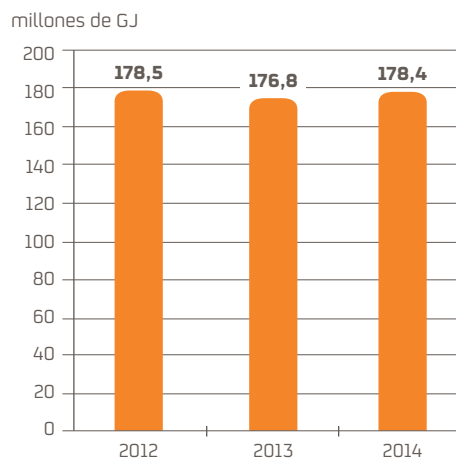
La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Gestión 2014, en el apartado 5.2.1 Principales Actividades del Downstream.

Energía

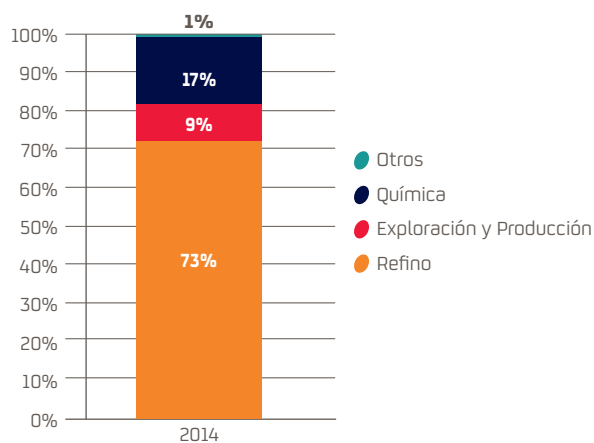
EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.

	2012	2013	2014 ²¹
Combustibles (millones de toneladas)	3,75	3,66	3,75
Electricidad comprada (10 ⁶ MWh)	1,77	2,11	3,09
Vapor comprado (10 ⁶ GJ)	3,56	4,12	5,12

Evolución del consumo energético



Consumo energético por actividad



En términos energéticos²² la compañía en 2014 ha mantenido un consumo similar al de años anteriores. El negocio con mayor consumo energético asociado es Refino, seguido por Química y Exploración y Producción.

²¹ Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

²² Para el cálculo del consumo energético se ha seguido nuestra guía de Aplicación de Parámetros Ambientales (APA) que considera todos los combustibles quemados en la instalación a fin de generar la energía requerida por los procesos (tanto combustible externo, normalmente gas natural, como combustible interno generado en la instalación), así como el balance neto de importaciones y exportaciones de vapor y electricidad.

OG2: Inversión total en energía renovable.

La inversión realizada en 2014 en energía renovable ha sido fundamentalmente en proyectos de eólica offshore, con cerca de 20,3 millones de euros.

Nuevas Energías en la web de Repsol

Más información sobre estos proyectos en Nuevas Energías en la web de Repsol.

OG3: Cantidad total de energía renovable generada, por tipo.

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

Proyectos de generación eléctrica renovable de Repsol			
Proyecto	Participación	Descripción	Estado 2014
<i>Inch Cape</i> a través de la sociedad <i>Inch Cape Offshore Limited</i> (ICOL)	Repsol (51%) y <i>EDP</i> ²³ <i>Renewables</i> (49%)	Potencia total instalada de 784 MW. Tendrá un máximo de 110 turbinas, en un área total de 150 km ² . Se ha alcanzado un acuerdo de conexión a la red de transmisión británica a través de la central de <i>Cockenzie (East Lothian)</i> de hasta 600 MW.	En octubre de 2014 se aprobó el proyecto por parte de <i>Marine Scotland</i> para una potencia de 784 MW y un máximo de 110 turbinas. Nos encontramos en la etapa final de la ingeniería conceptual, que prevemos terminar en el primer trimestre de 2015.
<i>Moray Offshore Renewables Ltd</i> (MORL)	Repsol (33%) y <i>EDP Renewables</i> (67%)	Potencia instalada de 1.116 MW. Área total de 226 km ² . Se ha alcanzado un acuerdo de conexión a la red de transmisión británica en <i>New Deer</i> de hasta 1000 MW.	En Marzo de 2014 se aprobó el proyecto por parte de <i>Marine Scotland</i> para una potencia de 1.116 MW. Se han completado los estudios iniciales de la etapa de ingeniería conceptual.
<i>Beatrice Offshore Windfarm Limited</i> (BOWL)	Repsol (25%), <i>SSE</i> ²⁴ <i>Renewables</i> (50%) y <i>Copenhagen Infrastructure Partnership</i> (25%)	Potencia total instalada de 750 MW. Área total de 131,5 km ² . Se ha alcanzado un acuerdo de conexión a la red de transmisión británica a través de <i>Blackhillock (Morayshire)</i> de hasta 664 MW.	En Marzo de 2014 se aprobó el proyecto por parte de <i>Marine Scotland</i> para una potencia de 750 MW. Durante 2014 se finalizó la etapa de ingeniería conceptual.

Nuevas Energías en la web de Repsol

Más información sobre estos proyectos en Nuevas Energías en la web de Repsol.

Por otro lado, Repsol participa en el proyecto de *Principle Power Inc.* (PPI). PPI es la primera empresa en el mundo que ha sido capaz de diseñar, instalar y operar una estructura flotante semi-sumergible para la generación eólica *offshore*. El primer prototipo a escala real, *WindFloat1*, está equipado con una turbina Vestas de 2 MW, y ha producido 12 GWh desde su puesta en marcha a finales de 2011.

²³ Energías de Portugal.

²⁴ *Scottish and Southern Energy*.

PPI promueve el proyecto pre-comercial *WindFloat Pacific* (WFP) de 30 MW en aguas del Océano Pacífico en la costa de Oregón (EEUU), fuertemente apoyado y subvencionado, por el Departamento de Energía de EEUU (DOE) y, a través de su filial 100% *WindPlus*, S.A, promueve el Proyecto *WindFloat Atlantic* (WFA) para el desarrollo de un parque eólico *offshore* de 25 MW frente a la costa de *Viana do Castelo*. Este proyecto ha sido uno de los seleccionados por la Comisión Europea dentro de su Programa NER300, con una subvención de 30 millones de euros.

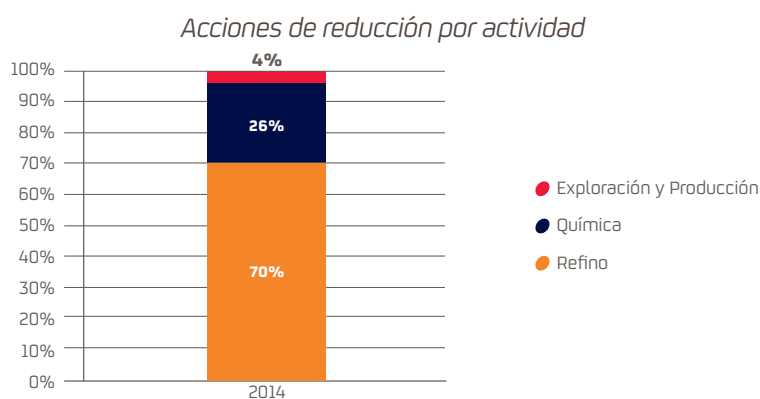
En 2014, PPI fue seleccionada de entre casi 6.000 compañías de 60 países para formar parte de la *Global Cleantech 100*, una lista que reconoce a las 100 compañías de la industria de las energías limpias más prometedoras e innovadoras.

EN4: Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.

	2012	2013	2014 ²⁵
Electricidad consumida (10 ⁶ MWh)	4,81	4,67	4,93
Vapor consumido (10 ⁶ GJ)	79,07	77,62	75,26

EN5: Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.

El año 2014 ha sido el primero del nuevo Plan de Energía y Carbono 2014-2020 de la compañía, dentro del cual nos hemos fijado el objetivo de reducir 1,9 millones de toneladas de CO₂ en un escenario "business as usual". Durante este año se han implementado acciones que han reducido 452 kilotoneladas²⁶, equivalente a 7,03 millones de GJ. La conversión de toneladas de CO₂ a ahorro de energía se ha realizado empleando factores específicos calculados anualmente para cada país.



Repsol continúa implementando en sus instalaciones un Sistema de Gestión de Energía de acuerdo a los requisitos de la Norma Internacional ISO 50001. Durante 2014 se ha certificado el activo de *Upstream* en Ecuador Bloque 16, siendo con ello ya siete las instalaciones certificadas en la actualidad, y además continuamos trabajando en la implantación progresiva del sistema en las distintas unidades de negocio. Esto permite formalizar la política energética y la visión de la compañía, así como fijar el seguimiento de metas y objetivos a corto, medio y largo plazo, dentro de un proceso de mejora continua.

²⁵ Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

²⁶ Los ahorros conseguidos gracias a la implementación de las acciones de reducción de CO₂ están en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

EN6: Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.

En 2014 hemos seguido promoviendo la movilidad eléctrica a través de IBIL. Contamos con más de 450 puntos de recarga operativos, tanto en el ámbito público como en el privado, y continuamos consolidando la red de infraestructura de carga rápida para vehículos eléctricos en las estaciones de servicio del Grupo Repsol. Dentro del marco de los proyectos CLIMA, gracias a este programa de IBIL, hemos conseguido acreditar por segundo año consecutivo la reducción de emisiones de CO₂. En esta línea, el Proyecto CLIMA de Coche Eléctrico de Repsol ha sido seleccionado por tercer año consecutivo por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Durante 2014 también se ha incorporado la movilidad eléctrica al *paddock* de Repsol de los circuitos de MotoGP, gracias a la colaboración de Scutum²⁷ (proveedor de la moto eléctrica) y de IBIL (encargado de la gestión del terminal de recarga). Además, continuamos con el programa de *car-sharing* corporativo, un nuevo e innovador formato de movilidad que ofrece una alternativa para reducir el uso del vehículo privado, gracias al cual los 225 usuarios dados de alta en el servicio en 2014 ya han recorrido más de 45.000 kilómetros sin emisiones contaminantes.

Por otro lado, la colaboración con nuestros clientes para proporcionarles soluciones de máxima eficiencia energética es una prioridad para el área comercial de GLP. A través de nuestros programas “Plan personalizado vivienda” o “SolarGas” (que integra soluciones de energía solar con gas), los clientes no solo ven satisfechas sus necesidades energéticas gracias a un suministro de energía baja en emisiones, sino que además pueden acceder a los servicios de asesoría en eficiencia energética para realizar un diseño personalizado de la instalación y seleccionar la mejor tecnología disponible. Con “SolarGas” los ahorros estimados pueden alcanzar el 23% del consumo de gas, reduciendo las emisiones de CO₂ asociadas.

Pero no sólo el vínculo con el cliente es importante, sino que también adoptamos iniciativas para extender las mejores prácticas en eficiencia energética en toda nuestra red de estaciones de servicio abanderadas. En este caso, por medio de un servicio de asesoramiento energético, se evalúan las mejores prácticas y tecnologías disponibles que permitan optimizar su consumo energético. A través de la implantación de sistemas de domótica (para controlar de forma automática los encendidos/apagados y temperaturas de consigna de los equipos de climatización y neveras) o acuerdos con terceros para la sustitución de la iluminación existente por soluciones más eficientes, es posible alcanzar ahorros importantes (de hasta un 84% en el caso de la implantación de LED).

EN7: Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.

La respuesta a este indicador se incluye en el indicador EN18.

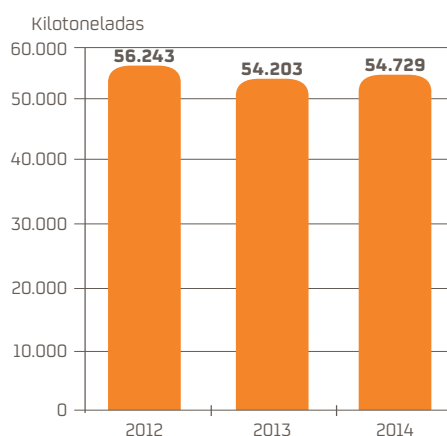
²⁷ Scutum Logistic, S.L, sociedad participada desde el año 2014 a través del programa INNVIERTE, que se dedica al diseño, producción y venta de plataformas eléctricas y sistemas de extracción de baterías para motos eléctricas.

Agua

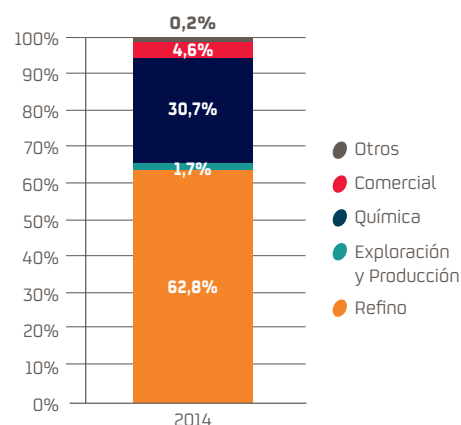
EN8: Captación total de agua por fuentes.

Durante 2014, hemos captado 54.729 kilotoneladas de agua dulce, valor similar al del año 2013²⁸. Las principales fuentes de captación de agua dulce han sido la red pública (79%), los recursos superficiales (17%) y en menor medida los recursos subterráneos (4%).

Evolución del agua dulce captada



Agua dulce captada por actividad



Nuestra actividad más intensiva en el uso de agua dulce es Refino, seguido de Química.

EN9: Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.

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

Hemos desarrollado una herramienta propia, *Repsol Water Tool*, que incorpora aspectos de *Global Water Tool*²⁹ y *Local Water Tool*³⁰, las dos principales metodologías desarrolladas y adaptadas a la industria del petróleo y del gas para la identificación y valoración de riesgos asociados al agua. Esta herramienta nos ha permitido elaborar un mapa de gestión del agua y, a partir de éste, durante 2014 hemos trabajado en la definición de una línea base de compañía, estableciendo un plan de acción de mejora de gestión de agua 2015-2020.

²⁸ El dato de agua dulce correspondiente a 2013 ha sido modificado respecto al Informe de Responsabilidad Corporativa de 2013, por una corrección posterior a la emisión de dicho informe.

²⁹ *Global Water Tool*: herramienta desarrollada por *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* y adaptada al sector del petróleo y el gas por *The Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues (IPIECA)*. Su objetivo es la localización de instalaciones en mapas de escasez de agua y el cálculo de indicadores clave de gestión de agua a nivel global de compañía. Repsol ha participado en el desarrollo de esta herramienta a través del *Water Task Force* de IPIECA.

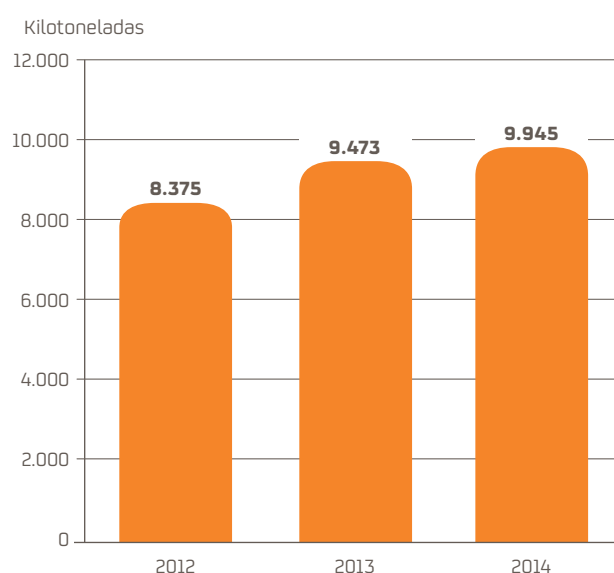
³⁰ *Local Water Tool*: herramienta desarrollada y adaptada al sector del petróleo y el gas por *Global Environmental Management Initiative (GEMI)*. Su utilidad es la identificación y evaluación de riesgos e impactos relativos al agua a nivel local de centro, en aspectos como la disponibilidad, calidad y los ecosistemas asociados a masas de agua afectadas por el centro. Repsol ha colaborado con GEMI para la adaptación de esta herramienta al sector del petróleo y el gas.

El plan de acción está enfocado en tres líneas de trabajo: una primera línea de mejora del conocimiento del entorno y usos de agua, que nos permitirá tener un buen inventario; una segunda línea para la gestión adecuada de los recursos y uso eficiente del agua, disminuyendo la competencia por este recurso estratégico; y una tercera línea de mejora de tecnología de los tratamientos y adecuación de los parámetros de las descargas a los más restrictivos estándares ambientales.

EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

En 2014 hemos incrementado la cantidad de agua reutilizada un 5% respecto al año 2013. El porcentaje de agua reutilizada con respecto a la captada es del 18%.

Evolución del agua reutilizada



Biodiversidad

EN11: Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.

Información
detallada.
Biodiversidad

Para Repsol, la protección y conservación de la biodiversidad y de los servicios que ésta proporciona son elementos clave en el desarrollo de nuestra actividad. En este enlace se recoge información detallada de nuestras actuaciones en esta materia.

EN12: Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.

Conocer, evitar y minimizar los impactos negativos sobre la biodiversidad es fundamental para la compañía. En Repsol hemos sido la primera compañía *Oil and Gas* en aplicar la metodología *IPIECA Biodiversity and Ecosystem Services (BES) Management Ladder*, utilizada para analizar la situación actual de los activos y proyectos de Exploración y Producción existentes e identificar los próximos pasos a realizar. Esta metodología se basa en el estudio de las siguientes áreas: Integración de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos en la gestión del negocio, involucración de *stakeholders*, construcción de una línea base de biodiversidad, identificación y gestión de los impactos potenciales y selección de indicadores.

Hemos abierto 153 líneas de trabajo, que se engloban dentro de las áreas definidas por la *Management Ladder*. Además de las seis prácticas definidas por la esta metodología, se ha añadido un área adicional dirigida a la comunicación. Compartir retos y aprender de la experiencia de otras áreas de negocio es clave para asegurar el progreso en esta materia.

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

**Más información
en esta materia**

En este enlace se recoge más información de nuestras actuaciones en esta materia.

EN13: Hábitats protegidos o restaurados.

En Repsol llevamos a cabo planes de abandono de nuestros activos, poniendo especial atención en la restauración de los hábitats. Ejemplo de ello es el hábitat restaurado en el Bloque 16 (Ecuador) y el proyecto de restauración que estamos llevando a cabo en el Bloque 57 (Perú), donde hacemos seguimiento a la revegetación del ducto y al abandono de las plataformas.

EN14: Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

Repsol se compromete, a través de su posición en biodiversidad, a respetar la biodiversidad en la planificación y desarrollo de sus proyectos y operaciones, previniendo los posibles impactos negativos sobre los ecosistemas. Hemos integrado la biodiversidad y los servicios ecosistémicos en el sistema de gestión de seguridad y medio ambiente, reportamos voluntariamente el desempeño en estos temas y capacitamos a nuestros empleados. Además, participamos en consorcios de investigación con distintas universidades y organismos internacionales, como el

consorcio de Proteus con la UNEP-WCMC³¹, y estamos desarrollando estudios específicos para entender el entorno donde se desarrollan las actividades.

Esta comprensión del entorno tanto social como ambiental en las etapas más tempranas de los proyectos, incluye la identificación de especies y áreas biológicamente sensibles, al igual que los potenciales impactos y dependencias de los servicios ecosistémicos. En las unidades de negocio de Repsol tenemos líneas específicas de gestión de biodiversidad y servicios ecosistémicos que responden a una estrategia corporativa alineada con la tecnología más puntera, proporcionado por foros de referencia como IPIECA, IOGP³² o el Cross-Sector Biodiversity Initiative [IPIECA-ICMM³³ -EPBanks³⁴].

A continuación destacamos los avances más importantes realizados en el año 2014:

Bolivia:

En la unidad de negocio de Bolivia hemos construido durante 2014 la línea base social y ambiental en el área de Caipipendi y se está trabajando en la definición de la de Mamoré. Como proyectos a destacar, hemos monitorizado el impacto sobre la biodiversidad realizado durante las campañas sísmicas 2D en Huacaya Norte y Margarita Sur.

Brasil:

Debido a nuestras operaciones *offshore*, dentro del acuerdo ACT³⁵, en Repsol Sinopec Brasil hemos trabajado en el desarrollo del proyecto *Shoreline Protection and Cleanup*, para elaborar un mapa de sensibilidad de toda la costa brasileña y así dar soporte a la planificación y gestión de la respuesta ante posibles accidentes.

El proyecto utiliza el concepto definido en el mapa de áreas medioambientalmente sensibles a derrames de petróleo [*SAO maps*] y elabora hojas estratégicas estandarizadas. También contribuye a actualizar el conjunto de éstos mapas, siendo una herramienta importante para el Plan de Contingencia Nacional.

Colombia:

Durante 2014, en la unidad de negocio de Colombia, hemos caracterizado las comunidades bióticas de Guajira *Offshore* y el bloque de Siluro, identificando las áreas biológicas sensibles de Guajira *Offshore*. En línea con esto, hemos elaborado el mapa de sensibilidad para las costas de Guajira *Offshore*, Camuro y Siluro.

³¹ United Nations Environment Programme's World Conservation Monitoring Centre.

³² International Oil & Gas Producers.

³³ International Council on Mining & Metals.

³⁴ Equator Principles Banks.

³⁵ ACT: acuerdo de cooperación técnico al que llegaron en agosto de 2013 el Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Renováveis (IBAMA) y el Instituto Brasileiro de Petróleo, Gas e Biocombustíveis (IBP), para mejorar el proceso de evaluación de los impactos medioambientales y la gestión del medioambiente relacionada con las actividades de exploración y producción de petróleo y gas.

Ecuador:

Durante el 2014, en la unidad de negocio de Ecuador hemos promovido diversos proyectos para reducir la dependencia que tienen las comunidades del área del Bloque 16 sobre los recursos naturales. En este sentido, hemos hecho un proyecto de cultivo en la comunidad waorani de Guiyero, hemos colaborado en el mantenimiento de los invernaderos de las comunidades waorani de Timpoka y kichwa de Pompeya, y hemos construido un vivero en la comunidad de waorani de Yarentaro.

De forma adicional, hemos implementado un programa de sensibilización y comunicación medioambiental destinado tanto a los empleados contratados por Repsol como a las comunidades locales.

España:

En la unidad de negocio de España hemos centrado los esfuerzos en entender la distribución y las rutas de migración de los mamíferos marinos en las islas canarias, mediante la observación y monitorización acústica pasiva.

Adicionalmente, hemos presentado el Plan de Acción de Biodiversidad (PAB) del entorno de la presa del Gaiá, cuyos terrenos son propiedad de Repsol y están incluidos en un espacio natural protegido de la Red Natura 2000.

En el citado PAB hemos identificado los puntos fuertes y las oportunidades a nivel de biodiversidad, así como las problemáticas existentes y las actuaciones más necesarias. El plan de acción establecido incorpora diversos tipos de acciones: puntuales, estructurales, comunicativas, de regulación, etc.

Actualmente estamos iniciando la implementación de la fase de ejecución de este Plan de Acción. En breve empezaremos diversas de las acciones, como la reducción del riesgo de incendios forestales, la recuperación de masas abandonadas de algarrobos, la señalización interpretativa, la construcción de una torre de nidificación por especies de aves de interés y la eliminación de especies exóticas invasoras.

Noruega:

Para el proyecto Hagar PL-642 en Noruega, hemos llevado a cabo un estudio de las áreas sensibles. En este estudio hemos incluido la identificación de las poblaciones de coral y hemos creado el mapa de distribución estacional de peces, pájaros y mamíferos marinos. En este proyecto, hemos involucrado a los *stakeholders* locales e intermunicipales en la definición de la estrategia ante derrames de petróleo.

Perú:

En 2014 hemos llevado a cabo el primer *Ecosystem Services Review* realizado en Repsol, con el objetivo de entender qué dependencias e impactos tienen tanto las comunidades como la compañía en los servicios que la naturaleza proporciona (servicios ecosistémicos). Este estudio permite tener un mejor conocimiento del entorno en que operamos, planificando mejor nuestra actividad, evitando y minimizando potenciales impactos.

Además, hemos desarrollado dos importantes proyectos relacionados con la conservación de la biodiversidad: el programa de monitoreo de la especie indicadora *Leopardus pardalis* cerca de la Reserva Comunal de Machiguenga y el proyecto para identificar áreas biológicas sensibles de la sísmica 3D evitando así impactos en las mismas. Igualmente, hemos elaborado durante este año el mapa de sensibilidad para los ríos Urubamba y Ucayali.

**Más información
sobre este
acuerdo**

Por último cabe destacar el acuerdo con el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) para mejorar la gestión de la biodiversidad en las Reservas Comunales de Machiguenga y Ashaninka. En este enlace se recoge más información sobre este acuerdo.

Rusia:

En Rusia, hemos centrado los esfuerzos en profundizar en la línea base existente en la región del Ártico y en la zona occidental de Siberia, así como en el desarrollo de estudios de flora y fauna en el bloque de Karabashsky. Además, se ha involucrado a los stakeholders en el proyecto Karabashsky (región Kondinsky).

Trinidad & Tobago:

Tras el sondeo exploratorio realizado en Trinidad & Tobago, hemos llevado a cabo un proyecto de monitoreo para estudiar la calidad del agua, los sedimentos y la fauna, y lo hemos analizado y comparado con el monitoreo del 2007.

Proyectos de exploración:

En los 14 proyectos de exploración llevados a cabo en 2014, hemos desarrollado ESHIAs³⁶ para asegurar la identificación y adecuada gestión de los impactos.

Hay que destacar las acciones de conservación que hemos llevado a cabo en Aruba para estudiar el comportamiento y la reacción de las tortugas marinas durante la ejecución de campañas sísmicas offshore, con el objetivo de prevenir y mitigar cualquier posible impacto. Las medidas implementadas han sido muy innovadoras. Por una parte hemos utilizado emisores VHF, que emiten una frecuencia que es capturada por un receptor VHF, capaces de detectar la presencia de tortugas dentro del área de exclusión establecida (500 metros) y momento en el que se para la actividad hasta que los animales abandonan la zona. Otra medida llevada a cabo ha sido la instalación de GPS en 30 tortugas, que permitirá durante los años 2014 y 2015 analizar su comportamiento migratorio, gracias a la recopilación de datos relacionados con las rutas de migración, las áreas frecuentadas y su relación con su ciclo biológico, profundidad y tiempo bajo el agua, o áreas de concentración, entre otras. Esto permitirá, además, minimizar los posibles impactos durante las campañas sísmicas.

³⁶ ESHIA: *Environmental, Social and Health Impact Assessment*.

OG4: Número y porcentaje de centros operativos significativos en los cuales se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad.

Hemos valorado las amenazas a la biodiversidad en todos nuestros activos y proyectos de Exploración y Producción. Para determinar nuestro desempeño en esta materia medimos una serie de indicadores, cuya información queda recogida en la siguiente tabla:

Indicador ³⁷	Resultado [%]
Centros en los que se han evaluados riesgos relacionados con la biodiversidad	100
Centros en los que se han encontrado riesgos relacionados con la biodiversidad	52
Centros en los que se ha calculado el área de influencia	80
Centros con gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	92
Grado de implantación de la gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	94

EN15: Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.

En la siguiente tabla se recoge el número de especies de nuestros activos operados en Exploración y Producción:

Número de especies de nuestros activos operados en Exploración y Producción	
Número de especies en peligro crítico de extinción	41
Número de especies en peligro de extinción	158
Número de especies vulnerables	370
Número de especies amenazadas	351
Número de especies con datos insuficientes	544

Emisiones, vertidos y residuos

EN16: Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.

Las emisiones directas de CO₂ equivalente durante el año 2014 fueron 13,8 millones de toneladas, manteniéndose en valores comparables a los de 2013. Cada año verificamos a través de una empresa externa que nuestros inventarios de gases de efecto invernadero cumplen con las normativas más exigentes en calidad y precisión.

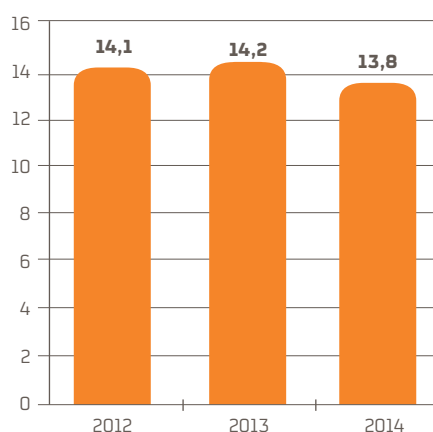
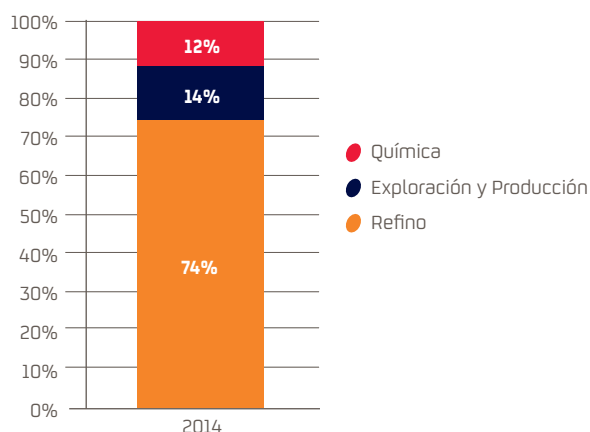
³⁷ Los indicadores de desempeño en biodiversidad han sido calculados para nuestros activos de Exploración y Producción.

Durante el 2014 se ha avanzado en la mejora de la calidad del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero, verificando un 98% del total de las emisiones directas de la compañía según el estándar internacional ISO 14064. También es importante destacar que hemos incrementado el porcentaje de activos en los que se han verificado las emisiones de CH₄ y N₂O bajo esta norma, llevándose a cabo en Refino España, Refino Perú y los activos de Upstream de Casablanca [España], Teak, Poui y Samaan (Trinidad y Tobago), Margarita [Bolivia] y el Bloque 16 [Ecuador].

Scope 1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero ³⁸			
	2012	2013	2014 ³⁹
CO ₂ (millones de toneladas)	13,24	13,37	13,19
CH ₄ (millones de toneladas)	0,028	0,029	0,019
N ₂ O (toneladas) ⁴⁰	724	639	626
CO ₂ eq (millones de toneladas) ⁴¹	14,1	14,2	13,8

Emisión directa CO₂ eq

Millones de toneladas

Emisiones CO₂ eq por actividad

Las emisiones directas proceden mayoritariamente del negocio de Refino, seguido de Exploración y Producción y Química.

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas a la compra de electricidad y vapor durante el año 2014 fueron 1,17 millones de toneladas.

Scope 2: Emisiones indirectas de gases de efecto Invernadero		
Millones de toneladas	2013	2014
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de electricidad y vapor	0,97	1,17 ⁴²

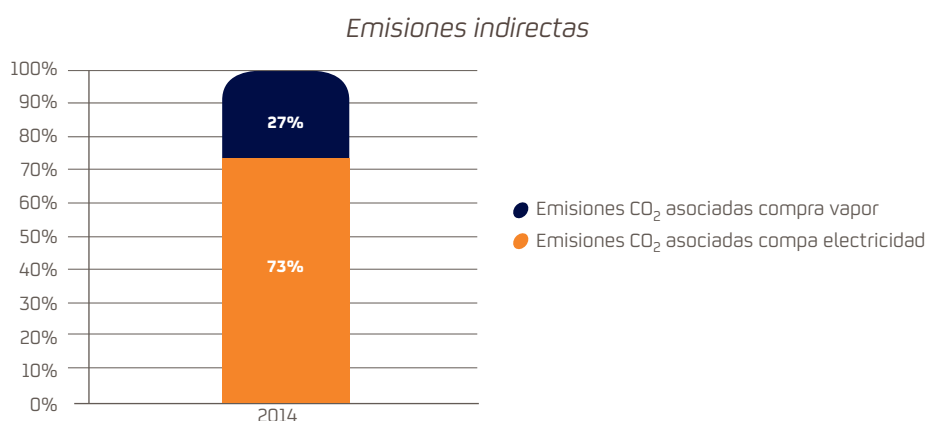
³⁸ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

³⁹ Datos en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

⁴⁰ Se incluyen únicamente las emisiones de N₂O verificables bajo la Norma ISO14064.

⁴¹ El dato incluye las emisiones de CO₂, CH₄ y N₂O en términos de CO₂ equivalente.

⁴² Dato en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estará disponible en la web repsol.com.



La mayor parte de las emisiones indirectas están asociadas a la compra de energía eléctrica.

Por otro lado, hemos seguido apostando por la compensación de la huella de carbono de algunas de nuestras actividades y eventos. En 2014 se han compensado las emisiones de CO₂ asociadas a la celebración de la Junta General de Accionistas, a nuestra participación en el *World Petroleum Congress* de Moscú, a la realización de las Jornadas de Puertas Abiertas de Campus y a las derivadas de la celebración del Plan Anual de la Dirección del Área Comercial.

El total de toneladas de CO₂ compensadas ha sido de 291. Las 10 toneladas de CO₂ equivalente de la Jornada de Puertas Abiertas del Campus fueron compensadas apadrinando 50 árboles durante cinco años en la zona 28 de la Finca Solanillos, en Guadalajara [España]. Las 281 toneladas restantes fueron compensadas adquiriendo el mismo número de créditos de carbono voluntarios generados a partir del proyecto eólico "La Venta II" [México], en el que Repsol participa a través del Fondo Español de Carbono.

EN17: Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.

Dentro de nuestras emisiones Scope 3, se consideran relevantes las emisiones indirectas de CO₂ asociadas a la compra de bienes y servicios, las asociadas al transporte y distribución de nuestros productos y, como más significativas, las derivadas de la comercialización de dichos productos.

Scope 3: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero			
Millones de toneladas	2012	2013	2014
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de hidrógeno	0,76	1,34	0,78 ⁴³
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de bienes y servicios [excluyendo el hidrógeno]	6,40	6,16	6,10
Transporte y distribución de productos	1,56	1,52	- ⁴⁴
Emisiones de CO ₂ derivadas de la comercialización de productos	117,04	113,87	115,50

Aunque el resto de emisiones *Scope 3* no son relevantes, se han calculado las emisiones asociadas a los viajes de negocios de nuestros empleados: 12.286 toneladas de CO₂ en 2014.

⁴³ Dato en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estará disponible en la web repsol.com.

⁴⁴ En proceso de cálculo de las emisiones asociadas al transporte y distribución de productos de 2014. Una vez obtenido estará disponible en la web repsol.com.

EN18: Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.

En 2014 hemos llevado a cabo 130 acciones de inversión y de mejora operativa distribuidas en todas las operaciones de la compañía. En la siguiente tabla se recogen las principales acciones llevadas a cabo:

Unidad de negocio	Instalación	Nº de acciones	Tipo de acciones	Emisiones reducidas [t CO ₂ eq] ⁴⁵
Refino España	Refinería de A Coruña	18	Mejoras de eficiencia en hornos, integración energética de unidades, recompresión de vapores de propileno y mejoras operativas.	40.488
	Refinería de Cartagena	10	Mejoras de aislamiento y reducciones de vapor en calderas, redistribución de corrientes y mejoras operativas.	64.700
	Refinería de Puertollano	14	Calorifugado de tanques, mejoras de la instrumentación en hornos, recuperación de gases de antorcha y reducción de consumos de vapor.	20.238
	Refinería de Tarragona	38	Reducción de consumos de vapor, nuevos DMC [Control Multivariable Predictivo- <i>Dynamic Matrix Control</i>], redistribución de corrientes y optimización de parámetros operativos.	59.361
	Refinería de Bilbao	27	Integración energética, sustitución de turbina por motor y reducción de consumos de vapor.	127.461
Química Europa	Complejo Puertollano [España]	2	Reducción de consumos en nuevos intercambiadores de calor [TLX- <i>Transfer Line Heat Exchangers</i>] del cracker y minimización de reciclados.	3.513
	Complejo Tarragona [España]	10	Modificaciones en hornos para el cambio de combustible, sustitución de turbinas de gas, remodelación del sistema de fraccionamiento primario del cracker y otras modificaciones con inversión.	112.549
	Complejo Sines [Portugal]	1	Modificaciones en convectiva de hornos.	3.662
Refino Perú	Refinería de La Pampilla [Perú]	5	Reducción de consumos de vapor.	3.548
Exploración y Producción Ecuador	Activo Bloque 16 [Ecuador]	4	Recuperación de gases de antorcha, mejora en la generación con motores Wartsila, modificaciones en la columna de destilación atmosférica [topping] y optimización del transporte de crudo.	11.373
Exploración y Producción Trinidad y Tobago	Activo TSP [Trinidad y Tobago]	1	Cambio de generadores diésel por gas.	5.126

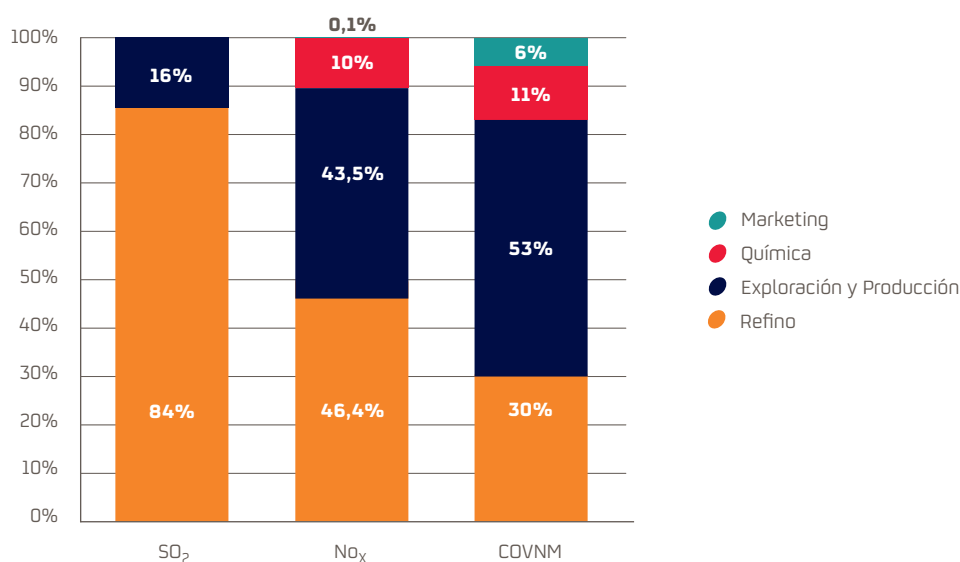
⁴⁵ Datos en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

EN20: NO_x, SO_x, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.

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

Emisiones a la atmósfera			
Toneladas	2012	2013 ⁴⁶	2014
SO ₂	36.949	34.263	29.800
NO _x	33.566	33.858	35.399
COVNM	42.885	41.667	45.851

Emisiones de SO₂, NO_x y COVNM por actividad



En 2014 hemos tenido un marcado descenso en las emisiones de SO₂, fundamentalmente por el cambio de tipo de combustible utilizado en las refinerías, en las que hemos reducido el consumo de fuelóleo un 65%.

El incremento observado en las emisiones de NO_x se debe a la incorporación de nuevas unidades operativas en Exploración y Producción.

⁴⁶ Los datos de NO_x y COVNM correspondientes a 2013 han sido modificados respecto al Informe de Responsabilidad Corporativa de 2013, por una corrección posterior a la emisión de dicho informe.

EN21: Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.

En 2014 la cantidad total de agua vertida por nuestras instalaciones al medio ha sido de 35.920 kilotoneladas, de la cual el 80% es agua dulce.

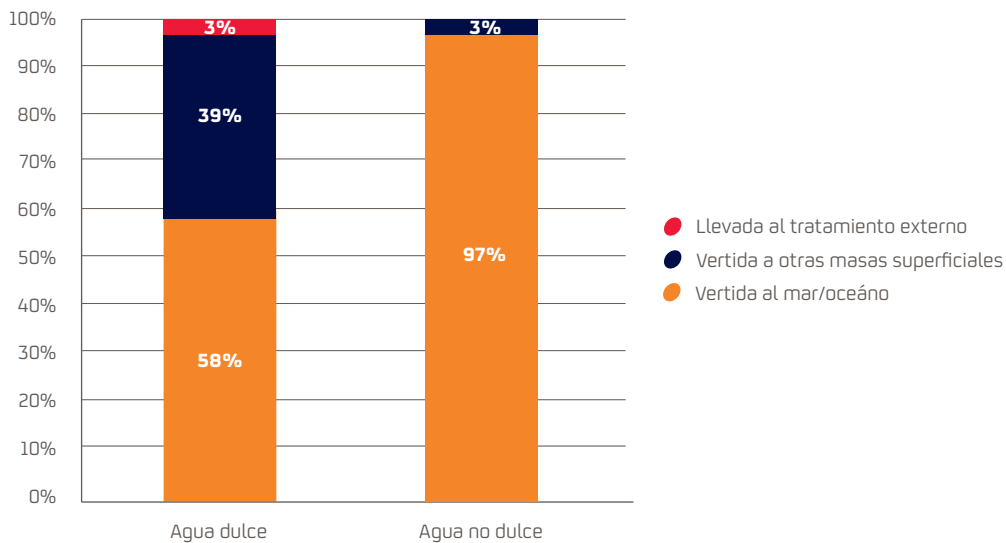
Miles de toneladas	2012	2013 ⁴⁷	2014
Agua vertida	38.925	38.965	35.920

Los efluentes líquidos de nuestras instalaciones son sometidos a tratamientos de depuración, con objeto de minimizar el impacto al medio y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales.

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

De esta forma el 59% del agua vertida es sometida a tratamientos avanzados, el 30% a tratamiento secundario y el 11% restante a primario, al no requerir la calidad del agua vertida tratamientos más complejos.

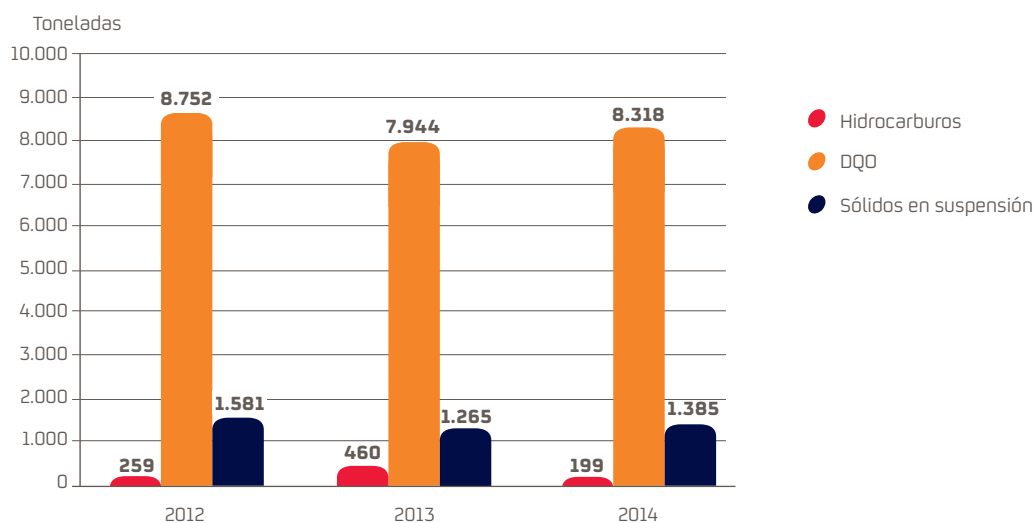
Agua vertida por receptor



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).

⁴⁷ El dato correspondiente a 2013 ha sido modificado respecto al Informe de Responsabilidad Corporativa 2013, por una corrección posterior a la emisión de dicho informe.

Principales contaminantes vertidos



Hidrocarburos vertidos por actividad en 2014

Actividad	Toneladas	%
Refino	44	22
Exploración y Producción	139	70
Química	1	1
Marketing	14	7
Total	199	100%

OG5: Volumen de agua de producción.

Prácticamente la totalidad del agua producida es de nuestros activos de Exploración y Producción.

Miles de toneladas	2012	2013	2014
Producida	58.556	60.578	57.491
Inyectada	53.678	57.831	54.242

La gestión del agua está contemplada en las *Environmental Performance Practices* (EPP) de la compañía. Estas directrices establecen un conjunto de estándares comunes con independencia del área geográfica en la que se opere y la legislación concreta de cada país.

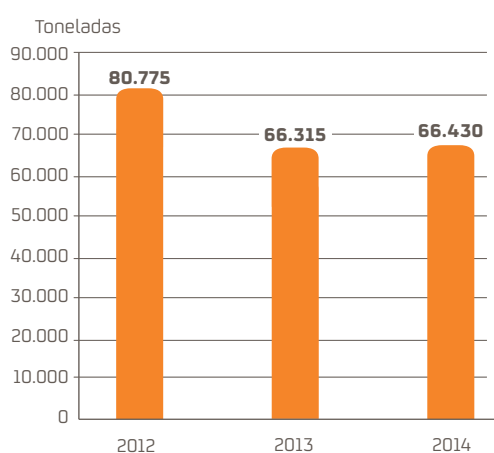
EN22: Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.

Trabajamos en mejorar la gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros procesos. Para ello, en 2013 se diseñó el mapa de residuos de la compañía adaptando los criterios de reporte a las mejores prácticas del sector y definiendo por primera vez un objetivo de reducción cuantitativo, cuyo cumplimiento ha sido verificado por un tercero independiente.

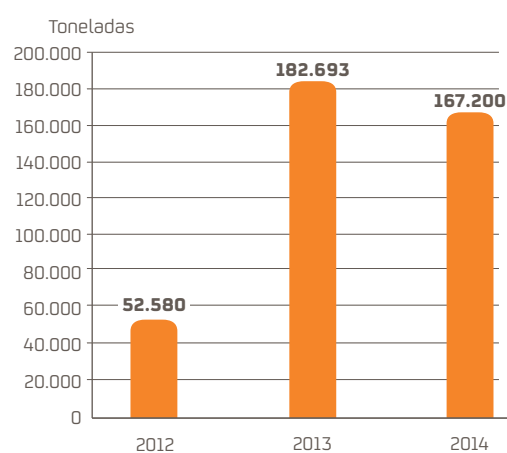
Gracias a los esfuerzos realizados por las distintas áreas de negocio, dicho objetivo ha sido superado ampliamente llegando a conseguir una reducción de 29 kilotoneladas en 2014⁴⁸ [reducción sobre una generación de residuos *business as usual* en una línea base 2012]. Ante el éxito logrado, la compañía ha decidido revisar el potencial de reducción fijando un nuevo objetivo más ambicioso: 50 kilotoneladas de residuos para el periodo 2015-2020.

Además de este objetivo cuantitativo, se han definido acciones cualitativas de mejora en la gestión de residuos. Repsol ha establecido objetivos de mejora en su negocio de Exploración y Producción a través de la implementación de las *Environmental Performance Practices* de Compañía. Estas directrices constituyen un conjunto de estándares comunes con independencia del área geográfica en la que se opere y la legislación concreta de cada país.

Evolución residuos peligrosos



Evolución residuos no peligrosos



	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Exploración y Producción	26%	11%
Refino	49%	73%
Química	18%	10%
Comercial	7%	6%

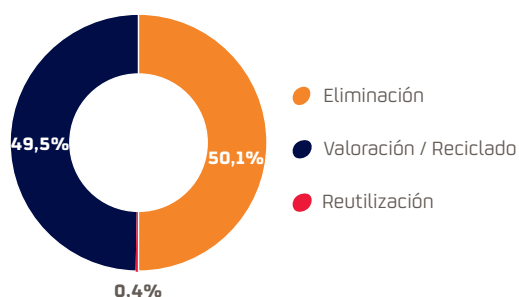
Estos datos no incluyen la cantidad de residuos generados en las actividades de perforación, cuya información se recoge de forma detallada en el indicador OG7 de este informe.

La reducción se ha conseguido fundamentalmente en el área de Refino, gracias a la implementación de un nuevo método de limpieza del fondo de tanques [método COW⁴⁹], y a la incorporación en el Cóquer de los lodos de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales.

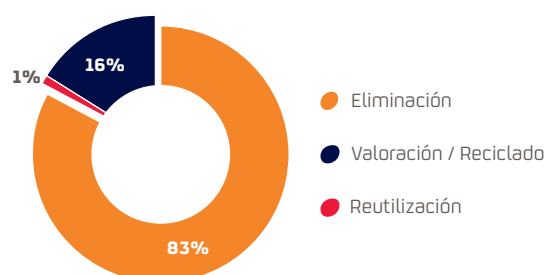
⁴⁸ Los datos de residuos correspondientes a 2014 pueden experimentar alguna leve modificación cuando se lleve a cabo la declaración anual de residuos a la Administración pública.

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

Gestión de residuos peligrosos



Gestión de residuos no peligrosos



EN23: Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.

Evitar los derrames es un objetivo crítico en Repsol dada la naturaleza de nuestras operaciones. En 2014 la cantidad de hidrocarburo derramada ha sido de 316 toneladas.

DERRAMES HC ⁵⁰ > 1 barril que alcanzan el medio			
	2012	2013	2014
Número derrames	29	14	17
Cantidad derramada [toneladas]	6.091	15	316

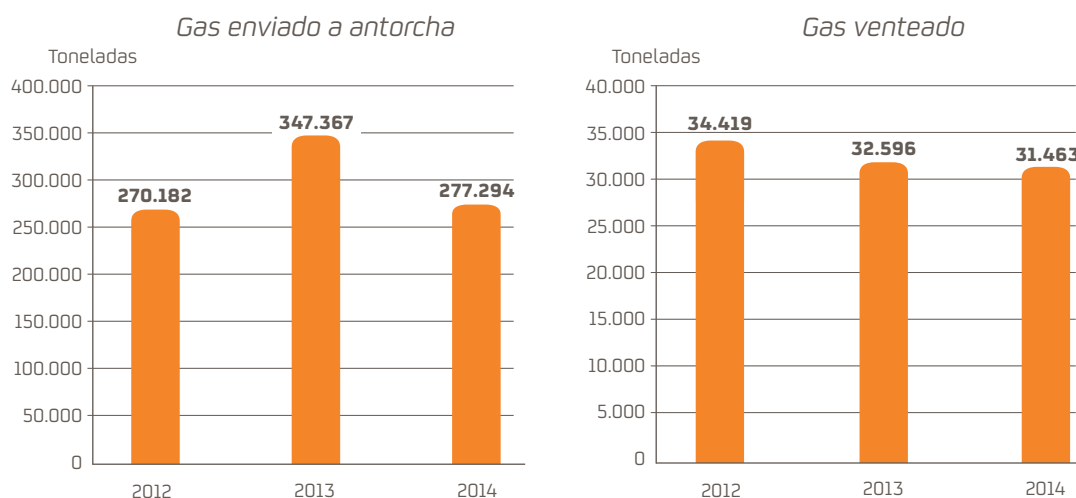
Hemos tenido cuatro derrames relevantes⁵¹: uno de hidrocarburo en la refinería de la Pampilla (Perú), otro de diésel en Marketing Perú, un derrame de diésel en Ecuador y otro de lodos sintéticos de perforación en Angola. Cuando un accidente de este tipo ocurre, activamos nuestros mecanismos de respuesta ante emergencias para reducir al máximo los impactos sobre el medio ambiente, y posteriormente establecemos nuevas acciones preventivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

En este sentido, hemos continuado con el trabajo planificado de revisión de procedimientos de actuación, mejora en la gestión del cambio y gestión de alarmas, automatización e introducción de nuevos sistemas de seguridad, revisión de los mecanismos de vigilancia y control de la compañía, análisis de los mejores estándares del mercado y aplicación de las mejores tecnologías disponibles.

⁴⁹ COW: Crude Oil Washing.

⁵⁰ HC: Hidrocarburos.

⁵¹ Se considera derrame relevante (en función de la cantidad derramada y la sensibilidad del área) aquel que alcanza el medio y que cumple alguna de las siguientes condiciones: es superior a 100 barriles, es superior a 10 barriles y se produce en un área sensible o cualquier derrame de otra sustancia que no es un hidrocarburo, que es superior a 10 barriles con relevancia ambiental debido a su alta salinidad, acidez, toxicidad, falta de biodegradabilidad, etc.

OG6: Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados.

En la compañía hacemos el esfuerzo para reducir el gas enviado a antorcha y venteado. Este año destacan las siguientes acciones:

- Reducción del 23% de gas enviado a antorcha en el Bloque 16 (Ecuador) por el proyecto de reducción de Tivacuno.
- Proyecto *Green Completion* en Margarita (Bolivia) para la recuperación de gas que en condiciones normales de operación es quemado. Más información de este proyecto en este enlace.

Proyecto Green Completion

OG7: Cantidad de residuos de perforación (lodos y rípios de perforación-*cuttings*) y estrategias para su tratamiento y eliminación.

Residuos de perforación			
Toneladas	2012	2013	2014
<i>Cuttings</i> y fluidos en base acuosa	58.584	114.302	93.489
<i>Cuttings</i> y fluidos en base no acuosa	209	1.676	11.980
Total	58.793	115.978	105.469

La gestión de residuos procedentes de la actividad de perforación (*cuttings* y fluidos) están contemplados en las *Environmental Performance Practices* (EPP) de la compañía. Estas directrices establecen un conjunto de estándares comunes con independencia del área geográfica en la que se opere y la legislación concreta de cada país.

En este sentido, en 2014 hemos realizado en Canarias un proyecto de monitorización de la acumulación de rípios y lodos en el lecho marino, con el objetivo de analizar el impacto. El proyecto lo hemos estado desarrollando con la colaboración de *Oceaneering*, empresa propietaria del *Remotely Operated Vehicle* (ROV), utilizado para estimar el espesor de la capa de rípios y lodos acumulados en el fondo marino y tomar las fotografías y videos necesarios para realizar el seguimiento. Como siguiente paso, hemos previsto llevar a cabo el proyecto también en Angola.

Productos y servicios

EN26: Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.

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

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

Upstream

Durante el año 2014 hemos llevado a cabo tareas de optimización de la herramienta de vigilancia y detección temprana de derrames de hidrocarburos (HEADs) en medio acuático desarrollada en 2013. Esta herramienta es capaz de identificar cantidades muy pequeñas de forma automática en cualquier condición atmosférica o de luz. El desarrollo ya se encuentra implantado en el pantalán de Tarragona y en la plataforma Casablanca (frente a las costas de Tarragona) y estamos analizando su implantación en otros entornos y países. Este proyecto es un ejemplo del compromiso de Repsol con el medioambiente.

Downstream

La actividad en Tecnología Química sigue reforzando la eficiencia en la utilización de recursos y la reducción del impacto medioambiental como uno de los vectores clave de actuación. En concreto, en 2014 cabe destacar la continuidad de la investigación y desarrollo de catalizadores y procesos para la utilización del CO₂ como materia prima para polímeros, el desarrollo de la metodología de ecodiseño y su aplicación a nuevos materiales poliméricos desde las primeras fases de la I+D, y la demostración a nivel industrial de una formulación alternativa de catalizador para la fabricación de polipropileno más respetuoso con el medio ambiente.

En Refino, dentro del ámbito de la eficiencia energética hemos incorporado nuevas líneas de actividad relacionadas con mejoras en destilación y recuperación de hidrógeno, el uso de membranas, y nuevos procesos de desulfuración.

Uno de los proyectos de más éxito en 2014 ha sido la utilización del AutoGas (GLP de automoción) en motores de inyección directa en fase líquida, cumpliendo la normativa de emisiones Euro 6c (obligatoria a partir de 2017) tanto en emisiones de gases (CO, HC y NO_x), como en número de partículas, sin necesidad de filtro de partículas. La reducción de emisiones de CO₂ lograda es de un 14,9 % respecto a gasolina, lo que posibilitará que un vehículo de gasolina de última generación en 2015 alcance el objetivo de emisiones de CO₂ propuesto para el año 2020. Los resultados del proyecto se han expuesto en varios congresos internacionales y además, hemos presentado dos solicitudes de patente europea derivadas del mismo.

Apoyándonos en líneas de colaboración existentes con el *Imperial College* y *SK Lubricants*, nuestro socio en ILBOC⁵² para la producción de bases Grupo III, hemos desarrollado una extensa experimentación para demostrar el potencial *Fuel Economy*⁵³ de fórmulas de lubricantes, tanto de motor como de cajas de cambio y diferenciales. Hemos desarrollado un modelo de correlación que nos permite calcular la capacidad de ahorro de combustible de las bases Grupo III, frente a las bases minerales y sintéticas de Grupo IV.

En el terreno medioambiental cabe destacar el proyecto de gasoil de calefacción *EcoEnergy*, un gasóleo respetuoso con el medio ambiente, compatible con los esquemas productivos y logísticos, y que se adapta a las tecnologías más avanzadas de calefacción doméstica. Completa el proyecto la generación de un modelo de predicción de emisiones de NO_x de acuerdo a la formulación y características del gasóleo, que nos ha permitido definir un mapa de emisiones en función de los parámetros críticos del combustible y una especificación para el nuevo gasóleo de calefacción Repsol *EcoEnergy*. La combinación de este nuevo gasóleo de calefacción con calderas de última generación permite alcanzar niveles de emisiones de NO_x similares a los de las calderas de gas natural.

Debido a los potenciales beneficios medioambientales en cuanto a disminución de emisiones de CO_2 , aumento de eficiencia energética y disminución de emisiones atmosféricas contaminantes a nivel local, este proyecto cuenta con financiación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo [EEA *Grants*].

En cuanto a productos eco-eficientes, en el negocio de Asfaltos hemos diseñado emulsiones especiales para su empleo en el reciclado total de firmes a baja temperatura. Esta tecnología constituye una de las opciones más eco-eficientes en el sector de la carretera, aunando las ventajas de un menor consumo de recursos naturales y de recursos energéticos para la construcción de nuevos firmes. Esta alternativa, que podría constituir y anticipar una tendencia tecnológica en el reciclado de carreteras, está en pruebas a escala real en Seseña y tenemos previsto realizar varios tramos en la ciudad de Madrid conjuntamente con el ayuntamiento.

Otros productos en los que se está trabajando actualmente son las emulsiones descontaminantes con actividad fotocatalítica, capaces de reducir la concentración de NO_x y otros contaminantes perjudiciales en ambientes urbanos. Estos contaminantes son emitidos a la atmósfera principalmente por el tráfico rodado sobre la que va enfocada esta actividad. Estos productos consisten en emulsiones de ligantes asfálticos que contienen agentes, que al ser activados mediante radiación solar provocan la oxidación de los NO_x a nitratos, retirándolos del aire y solubilizándolos por lluvia, pasando al alcantarillado de la red pública. Actualmente, hemos conseguido emulsiones capaces de reducir, en laboratorio, un 2% la concentración de NO_x , y el objetivo es mejorar estas cifras.

Productos de competición

El proyecto de productos de competición supone para Repsol un esfuerzo de investigación que tiene como objetivo fundamental desarrollar el conocimiento necesario para formular los combustibles y lubricantes destinados al campeonato del mundo de Moto GP.

⁵² *Iberian Lube Base Oils Company*.

⁵³ Un lubricante "*Fuel Economy*" es aquel que permite un ahorro de combustible en condiciones normales de conducción, y en consecuencia contribuye a la disminución de emisiones de CO_2 a la atmósfera, y a la conservación del medio ambiente minimizando emisiones nocivas de partículas.

El desarrollo conjunto de motor-combustible-lubricante ayuda al equipo Repsol-Honda a competir al máximo nivel y a progresar hacia un futuro cada vez más eficiente con menor consumo de combustible y emisiones de CO₂.

Otro reto importante que tenemos es que la sociedad se beneficie de la implementación industrial a coste competitivo de nuevas tecnologías, que han sido desarrolladas y validadas gracias a la competición. Para Repsol, la competición es un estímulo continuo de desarrollo que nos acerca hacia un transporte más sostenible.

Prospección

Los estudios de prospección sobre energía para el transporte permiten anticipar los cambios tecnológicos ligados a requerimientos medioambientales y de eficiencia energética. Esto permite definir proyectos de I+D que nos ayudan a analizar la competitividad de nuevos sistemas de propulsión en conjunción con diferentes fuentes de energía (combustibles fósiles y renovables) e identificar las soluciones más eficientes y económicamente sostenibles.

Proyecto SPAIN

El *proyecto SPAIN* surge del análisis del estudio de prospección de energía para el transporte, con el objetivo de desarrollar un sistema de propulsión avanzado integrado que combine motor de combustión, motor eléctrico y recuperación de energía térmica, como solución integral para reducir la contaminación medioambiental y las emisiones de CO₂ y determinar los límites de esta integración.

Llevaremos a cabo el proyecto bajo un consorcio de empresas del sector de automoción nacionales liderado por Repsol. Se construirá un vehículo de demostración para el que nuestra compañía desarrollará nuevos combustibles y lubricantes de alta eficiencia.

La apuesta de Repsol por la investigación en las **nuevas tecnologías para la energía** queda enmarcada en tres áreas de investigación: biotecnología, valorización del CO₂ y almacenamiento de energía eléctrica.

Dentro del área de biotecnología, hemos trabajado en el desarrollo de capacidades tecnológicas en biología sintética aplicadas al sector de la energía mediante la consolidación de un grupo investigador que sitúe a Repsol en una posición de liderazgo en esta nueva área. Como parte de la actividad, hemos diseñado y se encuentra en fase de desarrollo, un microorganismo a partir de una nueva ruta metabólica sintética (no identificada en la naturaleza hasta ahora), para la generación de biocombustibles avanzados novedosos.

Por otro lado, con el fin de desarrollar nuevos procesos asociados al gran reto de convertir el CO₂ en productos de valor añadido, hemos finalizado el proyecto "Transforma CO₂", llevado a cabo en colaboración con universidades, empresas y centros tecnológicos, para abordar en modo exploratorio y competitivo el estudio de las siete tecnologías más prometedoras identificadas, para finalizar con la selección de la tecnología de mayor interés y potencial.

Finalmente, las actividades de almacenamiento de energía eléctrica para el transporte se han consolidado mediante la participación de Repsol en consorcios internacionales donde se investigan las tecnologías de baterías con mayor potencial para superar las limitaciones de

los vehículos eléctricos actuales. Asimismo, hemos evaluado e investigado diferentes modelos de vehículos eléctricos y soluciones de recarga rápida con el propósito de entender y mejorar aspectos como la velocidad de recarga y su impacto sobre la batería del vehículo.

OG8: Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles.

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

En este sentido, hay que destacar la continuación del proyecto de mejora de la calidad de los combustibles de la Refinería de La Pampilla (Perú), con cerca de 94 millones de euros invertidos en 2014, y que nos permitirá producir diésel y gasolinas de 0,005% en masa de azufre.

Las actuales especificaciones técnicas peruanas, NTP 321.004 (1981) y NTP 321.090 (1984), aprobadas por INDECOPI y vigentes por la Dirección General de Hidrocarburos, regulan las propiedades de volatilidad de las gasolinas. Respecto al gasohol⁵⁴, en el año 2009 mediante la R.M. N° 515-2009 MEM/ DM, se han establecido las mismas especificaciones para este compuesto que para las gasolinas y se ha determinado la presión de vapor en 11 psi.

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

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

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

⁵⁴ Gasohol oalconafta es la mezcla de gasolina y alcohol en distintas proporciones, para uso como combustible en motores de explosión diseñados para quemar derivados del petróleo.

Cumplimiento normativo

EN28: Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

Multas/sanciones ambientales (millones de euros) ⁵⁵		
2012	2013	2014
0	0	0

Transporte

EN29: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.

Los datos de emisiones relevantes, asociadas al transporte y distribución de nuestros productos⁵⁶, se responden en el indicador EN17.

General

EN30: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.

El desglose de los gastos e inversiones ambientales se reporta en las Cuentas Anuales Consolidadas de la compañía, en el apartado 30.1 Activos ambientales y 30.3 Gastos Ambientales.

⁵⁵ Derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados en el año de importe relevante para las sociedades individuales del Grupo Repsol.

⁵⁶ En proceso de cálculo de las emisiones asociadas al transporte y distribución de productos de 2014. Una vez obtenido estará disponible en la web repsol.com.

Indicadores Sociales

Prácticas laborales y ética en el trabajo

Sociales	2012	2013	2014
Personas de Repsol (número) ⁵⁷	23.995	24.214	24.460
Número de fatalidades	4	0	0
Personas cubiertas por convenio (porcentaje)	57	57	56
Mujeres en plantilla (porcentaje)	32	32	33
Mujeres en puestos directivos (porcentaje)	15	15	15
Mujeres en el Consejo de Administración (número)	2	2	2
Tasa de rotación total (porcentaje)	8	7	7
Inversión en formación (millones de euros)	19,00	19,63	17,5
Formación por empleado (horas)	42	40	44
Personas de Repsol que reciben evaluación de desempeño (porcentaje)	38	60	63
Personas con capacidades diferentes (número)	543	654	674
Personas en plantilla con teletrabajo (número)	1.037	1.222	1.411
Incidentes por discriminación (número)	3	2	1
Inversión social voluntaria (millones de euros)	25,05	24,58	26,03

Empleo

LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región, especificando por género.

A cierre de 2014, contábamos con una plantilla consolidada de 26.141 personas. De esta cifra, un total de 24.460 empleados, de casi 60 diferentes nacionalidades, pertenecían a sociedades gestionadas directamente por Repsol y a ellos se refieren todos los datos incluidos en este capítulo. Los empleados de la compañía se distribuyen en 36 países y se concentran en España (71%) y Perú (12%). También destaca la presencia en países como Portugal (5%), Ecuador (4%) y Estados Unidos (2%). Estos cinco países concentran el 94% de nuestra plantilla.

⁵⁷ Plantilla total a 31.12.2014.

Personas por tipo de contrato y género						
	2012		2013		2014	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº de empleados total por género	16.290	7.706	16.357	7.857	16.343	8.117
Nº de empleados por tipo de contrato						
Fijo	14.944	6.929	14.987	7.006	15.015	7.233
Temporal	1.346	777	1.369	852	1.328	884
Nº empleados total por año	23.995		24.214		24.460	

El porcentaje de empleados de Repsol, que tiene un contrato fijo, se ha mantenido constante los últimos tres años en 91%, correspondiendo un 32% a mujeres. Tampoco ha variado el porcentaje de personas bajo convenios colectivos. Se ha producido un incremento en el colectivo de personas excluidas de convenio y, dentro del mismo en las mujeres, en línea con los esfuerzos realizados por la compañía en la incorporación de mujeres en la plantilla.

	2012	2013	2014
Porcentaje de empleados en Repsol que tienen un contrato fijo	91%	91%	91%

Plantilla por país y género									
País	2012			2013			2014		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	0	5	5	0	5	5	0	5	5
Angola	0	2	2	8	19	27	12	18	30
Argelia	9	51	61	8	59	67	10	64	74
Argentina	1	2	3	1	2	3	0	1	1
Aruba	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Australia	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Bélgica	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Bolivia	56	159	215	58	209	267	57	228	285
Brasil	47	94	141	47	105	152	53	108	161
Canadá	9	42	51	10	39	49	12	38	50
Chile	0	1	1	0	0	0	0	0	0
China	0	0	0	0	2	2	1	6	7
Colombia	12	13	25	13	25	38	18	29	47
Cuba	1	4	5	0	1	1	0	0	0
Emiratos Árabes Unidos	3	3	6	2	3	5	3	8	11
Ecuador	118	814	932	125	806	931	110	781	891
España	5.398	11.661	17.059	5.536	11.657	17.193	5.689	11.614	17.303
Estados Unidos	141	208	349	165	263	428	184	316	500
Federación Rusa	49	127	176	29	46	75	34	49	83
Francia	4	9	13	4	11	15	4	10	14

Plantilla por país y género									
País	2012			2013			2014		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Guyana	0	6	6	0	1	1	0	1	1
Indonesia	2	6	8	2	8	10	2	12	14
Irak	2	17	19	3	23	26	2	15	17
Irán	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Italia	16	17	33	16	23	39	13	24	37
Kazajistán	2	2	4	1	0	1	1	0	1
Libia	15	85	100	25	121	146	19	90	109
Marruecos	1	0	1	2	0	2	2	0	2
México	7	17	24	7	18	25	5	7	12
Namibia	0	0	0	1	2	3	1	3	4
Noruega	11	25	36	12	28	40	15	28	43
Países Bajos	2	4	6	3	6	9	3	5	8
Perú	1.191	1.824	3.015	1.145	1.727	2.872	1.232	1.764	2.996
Portugal	448	761	1.209	455	792	1.247	458	779	1.237
Reino Unido	10	22	32	11	23	34	11	26	37
Rumanía	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Singapur	0	4	4	1	4	5	2	7	9
Suiza	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Trinidad y Tobago	65	159	224	69	155	224	70	152	222
Venezuela	82	143	225	93	171	264	89	152	241
Total	7.706	16.289	23.995	7.857	16.357	24.214	8.117	16.343	24.460

En lo que se refiere a la procedencia de nuestros empleados no hay diferencias significativas con respecto a años anteriores. Destacamos el incremento del 18% de la nacionalidad estadounidense debido a la mayor contratación de personal local por el crecimiento de la actividad en este país.

Empleados por nacionalidad y género			
País de nacionalidad	2014		
	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	6	12	18
Angola	20	19	39
Argelia	5	26	31
Argentina	33	103	136
Bélgica	1	3	4
Bolivia	60	235	295
Brasil	63	89	152
Bulgaria	8	4	12
Canadá	12	34	46

Empleados por nacionalidad y género			
País de nacionalidad	2014		
	Mujeres	Hombres	Total
Chile	6	9	15
China	3	9	12
Colombia	59	67	126
Croacia	1	2	3
Cuba	7	10	17
Ecuador	131	807	938
Egipto	2	6	8
España	5.436	11.386	16.822
Estados Unidos	146	237	383
Federación Rusa	39	38	77
Filipinas	1	1	2
Francia	22	45	67
Hungría	1	2	3
India	0	15	15
Indonesia	4	31	35
Irak	2	7	9
Irán	1	8	9
Italia	33	68	101
Kazajistán	2	0	2
Libia	16	64	80
Malta	1	1	2
Marruecos	6	8	14
México	6	14	20
Mozambique	1	1	2
Noruega	6	14	20
Países Bajos	1	8	9
Pakistán	0	2	2
Paraguay	2	0	2
Perú	1.243	1.747	2.990
Polonia	6	4	10
Portugal	442	747	1.189
Reino Unido	11	50	61
República de Cabo Verde	6	9	15
República Democrática de Santo Tomé y Príncipe	1	3	4
República Dominicana	2	0	2
República de Guinea	2	3	5
Rumania	41	16	57
Senegal	0	2	2

Empleados por nacionalidad y género			
País de nacionalidad	2014		
	Mujeres	Hombres	Total
Singapur	0	3	3
Suecia	2	2	4
Suiza	2	1	3
Trinidad y Tobago	66	119	185
Túnez	0	2	2
Ucrania	6	1	7
Uruguay	1	4	5
Venezuela	129	220	349
Resto nacionalidades (27)	14	25	39
Total	8.117	16.343	24.460

LA2: Número total de nuevos ingresos de empleados, índice de nuevos empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

En 2014 se ha modificado el criterio de reporte con respecto a ejercicios anteriores con el fin de alinearlos más con el objetivo del indicador. Este cambio de criterio implica que no sólo se reportan las primeras incorporaciones de carácter fijo, sino también los empleados que pasan de eventuales a fijos y las incorporaciones eventuales. Del total de nuevos ingresos, un 32% corresponde a contratos de carácter fijo.

Las mujeres representan el 46% del total de las nuevas incorporaciones a Repsol.

Nuevas incorporaciones a Repsol por edad y género														
	2013	2014												Total
		Menores 21		21-30		31-40		41-50		51-60		Mayores 60		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	3.347	42	70	616	772	643	670	304	327	47	109	-	13	3.613
Perú	765	115	91	301	198	103	71	8	12	1	3	-	1	904
Resto Latinoamérica ⁵⁸	225	1	13	16	99	12	58	3	17	1	3	-	-	223
Resto del mundo ⁵⁹	319	11	13	53	90	48	55	25	27	7	7	-	1	337
Total:	4.656	169	187	986	1.159	806	854	340	383	56	122	-	15	5.077

En 2014, en España se vuelve a los niveles de 2012. En 2013 no se produjeron jubilaciones parciales y, por tanto, tampoco se formalizaron contratos de relevo disminuyendo las nuevas incorporaciones.

⁵⁸ Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador y Venezuela.

⁵⁹ Alemania, Angola, Argelia, Canadá, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Indonesia, Irak, Italia, Libia, México, Trinidad y Tobago, Noruega, Países Bajos, Portugal, Rusia, Singapur y Suiza.

En Perú, el crecimiento económico del país en 2014 dio paso a la apertura a mayores oportunidades laborales en diferentes ámbitos y favoreció que el personal joven tuviera más oportunidades laborales, lo que explica la alta rotación en ese segmento de edad. Por otro lado, la re-estructuración de negocios como Refino con el desarrollo del proyecto RLP 21, y el estudio organizativo del Proyecto Colca, han dado paso al incremento y creación de nuevas posiciones.

Empleados que iniciaron y finalizaron su relación laboral															
	2012	2013	2014												Total
			Menores 21		21-30		31-40		41-50		51-60		Mayores 60		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	29	0	0	0	1	0	1	3	5	3	0	0	0	2	15
Perú	111	195	47	39	74	50	22	14	3	2	1	0	0	1	253
Resto Latinoamérica ⁵⁸	16	11	0	8	1	20	0	7	0	1	0	0	0	0	37
Resto del mundo ⁵⁹	5	8	5	0	3	11	3	2	0	1	1	0	0	0	26
Total:	161	214	52	47	79	81	26	26	8	7	2	0	0	3	331

Tasa de rotación

Tasa rotación total por género y edad [%] ^{60, 61}															
País	2012	2013	2014												Total
			Menores 21 a.		21-30 a.		31-40 a.		41-50 a.		51-60 a.		Mayores 60		
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	7	5	0	4	1	2	3	2	2	2	3	3	136	182	4
Perú	15	18	100	151	44	29	20	9	8	6	7	4	0	9	23
Resto Latinoamérica ⁵⁸	15	9	NA	NA	5	25	9	11	7	9	8	10	0	27	13
Resto del mundo ⁵⁹	6	6	NA	NA	11	11	5	5	5	3	7	4	7	8	6
Total:	8	7	88	85	18	12	6	3	3	3	4	3	62	69	7

La alta tasa de rotación en Perú se concentra en el negocio de Marketing y está alineada con el crecimiento económico y entorno laboral del país.

La retención del talento por parte de Repsol se pone de manifiesto por las reducidas tasas de rotación voluntaria de sus empleados.

⁶⁰ No se muestran los datos de algunos colectivos con un número de empleados poco representativo.

⁶¹ La tasa de rotación total se calcula como el número de bajas voluntarias y no voluntarias de la plantilla fija entre la plantilla total de Repsol a 31 de diciembre del año.

Tasa rotación voluntaria por género y edad [%] ^{60, 62}															
País	2012	2013	2014												
	Total	Total	Menores 21		21-30		31-40		41-50		51-60		Mayores 60		Total
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
España	1	1	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1
Perú	13	12	75	108	36	23	18	7	7	3	4	0	0	3	18
Resto Latinoamérica ⁵⁸	11	6	NA	NA	5	15	4	4	1	2	4	2	0	5	5
Resto del mundo ⁵⁹	5	4	NA	NA	10	10	4	4	5	2	4	2	4	3	4
Total:	3	3	67	55	15	9	4	2	1	1	1	1	2	2	3

LA3: Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por lugares significativos de operación.

Los beneficios sociales que pueden disfrutar los empleados del Grupo Repsol varían en función de la sociedad a la que pertenezcan. Repsol estudia el entorno social en cada país/sector y centra sus aportaciones en aquellos aspectos sociales menos favorecidos.

Estos beneficios no dependen de la duración de su contrato en el tiempo o del tipo de jornada del mismo, sino de la negociación colectiva de la sociedad a la que esté vinculado el empleado. Este criterio aplica a todos los países.

Tipología de beneficios sociales	
Beneficio	Descripción
Dotación a planes de pensiones	Aportación de determinados porcentajes por la sociedad a los planes de empleo. Lleva asociado un seguro de vida ⁶³ .
Ayudas de comida	Ayudas de comida por día laborable, que dependiendo del caso, serán comedores, tickets de comida, tarjeta restaurante u otra modalidad ⁶³ .
Subvenciones de préstamos	Subvención de intereses por préstamo hipotecario para adquisición de primera vivienda ⁶³ .
Ayudas sociales	Ayudas de estudios para hijos en edad escolar. Otras modalidades conceden ayudas para hijos con una discapacidad igual o superior a un 33% ⁶³ .
Asistencia sanitaria	Derecho a la póliza de asistencia sanitaria que la empresa tenga contratada, en distintas condiciones según la sociedad ⁶³ .
Seguro accidentes y fallecimiento	Seguro de accidente y fallecimiento que actúa como una garantía frente a una posible situación de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, hasta la fecha de jubilación. Si se produjese una de estas contingencias, los beneficiarios a los que el titular haya designado, recibirán la cantidad correspondiente por la que el empleado esté asegurado ⁶⁴ .
Ayudas a estudios	Subvención correspondiente al 50% del coste de la matrícula para cursar estudios homologados por el Ministerio de Educación ⁶⁴ .

⁶² La tasa de rotación total voluntaria se calcula como el número de bajas voluntarias de la plantilla fija entre la plantilla total de Repsol a 31 de diciembre del año.

⁶³ Disponible solo en algunas sociedades del Grupo Repsol.

⁶⁴ Disponible sólo para algunos colectivos.

Dotación a los beneficios sociales (millones de euros)			
Beneficios sociales	2012	2013	2014
Dotación a planes de pensiones	39,8	41,3	44,1
Ayuda a comida	13,8	15,1	15,7
Subvención de préstamos	0,65	0,67	0,69
Asistencia sanitaria	21,1	24,1	26,9
Seguro de accidente y fallecimiento	6,3	5,1	3,6
Ayudas a estudios	6,1	7,2	6,4
Otras ayudas sociales	0,44	0,44	0,38
Total	88,2	93,9	97,8

La dotación a seguro de accidentes y fallecimiento ha descendido respecto años anteriores debido a las variaciones a la baja de la prima por cambios en la pirámide de edad del colectivo asegurado.

Beneficios sociales por país

Repsol proporciona beneficios sociales competitivos en cada entorno, muchos de ellos orientados a completar los esquemas de prestaciones sociales (sanidad, jubilación, etc.)

El desglose del gasto en beneficios sociales en países con actividades significativas es el siguiente:

Dotación en beneficios sociales desglosado por países con actividades significativas (euros)			
País	2012	2013	2014
Ecuador	4.247.416	4.451.202	4.586.714
España	57.352.667	56.943.458	54.334.686
Perú	3.223.381	3.493.449	3.913.406
Portugal	4.162.924	4.465.919	4.513.669
Resto de países	19.274.338	24.543.976	30.499.052
Total	88.260.727	93.898.004	97.847.528

LA15: Retorno al trabajo y tasas de retención después del permiso de paternidad o maternidad, por género.

Adaptándose a los usos y costumbres de cada país, Repsol cuenta con permisos retribuidos por maternidad, lactancia, paternidad y matrimonio, superando la legislación en la mayoría de los países donde está presente.

Retorno al trabajo después de los permisos de maternidad y paternidad

Repsol ha definido y establecido, entre otras medidas, un esquema de mínimos de conciliación con carácter mundial, que supera la legislación local en muchos de los países en los que estamos presentes, y que proporciona niveles estándar de protección a sus empleados, especialmente en situaciones de maternidad.

De forma generalizada las personas permanecen en la compañía tras disfrutar de los permisos de maternidad o paternidad.

Retorno al trabajo después de los permisos de maternidad y paternidad									
	2012			2013			2014		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Plantilla incluida ⁶⁵	7.340	15.456	22.796	7.459	15.468	22.927	7.688	15.426	23.114
Total de empleados que disfrutaron del permiso de maternidad o paternidad	417	625	1.042	470	611	1.081	448	533	981
Total de empleados que, tras disfrutar de este permiso, eran baja en la compañía un año después	24	17	41	23	8	31	46	11	57

Relaciones laborales

LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

Nuestro compromiso de estabilidad en el empleo en España está recogido en el artículo 20 “Garantía de Estabilidad en el Empleo” del VII Acuerdo Marco que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2015.

Las partes firmantes del mismo acuerdan la garantía de estabilidad en el empleo de las trabajadoras y trabajadores en el Grupo Repsol. Esto supone el compromiso de utilización de mecanismos no traumáticos en la consecución del objetivo de adaptación de plantillas en el conjunto del Grupo Repsol.

En este Acuerdo Marco se incluyen también el Plan de Igualdad y la Guía de Conductas que pueden favorecer la aparición y prevención del acoso, así como la regulación de los supuestos de movilidad inter-empresas como vía de recolocación de personal disponible y optimización de las plantillas del Grupo Repsol.

Empleados cubiertos por un convenio colectivo							
	2012		2013		2014		
	H	M	H	M	H	M	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por género	59%	55%	58%	54%	58%	52%	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio	57%		57%		56%		

En 2014 no ha habido diferencias significativas respecto a años anteriores en el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio. El ligero descenso se debe a la incorporación de personas a la modalidad “excluidas de convenio”, y dentro de este colectivo, ha aumentado el número de mujeres, en línea con los esfuerzos realizados por la compañía en la incorporación de mujeres en la plantilla.

⁶⁵ Se han considerado los datos de los países significativos: España, Perú, Bolivia, Brasil, Ecuador, Portugal, y Venezuela. El dato incluido en la primera fila corresponde al de los países citados previamente, que suponen el 95%, 95% y 94% de la plantilla total para los años 2012, 2013 y 2014, respectivamente.

LA5: Periodo[s] mínimo[s] de preaviso relativo[s] a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Dependiendo de cada país, el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes oscila entre una y cuatro semanas. En el caso de España, la mayoría de convenios de las empresas del Grupo establecen que las decisiones, que afectan a la organización del trabajo, se comunican a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) antes de que se publiquen con carácter general. No obstante, existen Sociedades del Grupo que sí especifican plazos de preaviso en sus Convenios Colectivos, de 15 días de antelación. En Portugal, el Código de Trabajo exige consultar a la Comisión de Trabajadores cuando se producen cambios en la organización de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo

LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.

Tasa de absentismo

Política de Gestión de personas

Repsol se compromete, en su [Política de Gestión de personas](#), a valorar, promover y facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional generando mecanismos que ayudan a desarrollar ambas facetas, adaptándolas a los distintos entornos. Entre ellas destacamos la flexibilidad horaria, carreras duales y teletrabajo.

En España, la tasa de absentismo en 2014 ha sido de 3,31%⁶⁶ en empleados de convenio. Se computan como absentismo únicamente las ausencias de una persona en su puesto de trabajo por enfermedad común y excluyéndose cualquier otro tipo de absentismo, como maternidad, paternidad o accidente laboral, entre otros.

Conciliación

Repsol ha sido ampliamente reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en España y está realizando una apuesta firme por la conciliación de la vida personal y la profesional.

El programa de teletrabajo es considerado un éxito por el conjunto de la organización con ventajas para todos los colectivos: posibilita la conciliación de la vida laboral y personal, supone un ahorro de tiempo en desplazamientos, permite una mayor concentración en el trabajo y en consecuencia mejora la productividad y la aportación de valor.

El teletrabajo fomenta el cambio desde una cultura más presencial hacia una cultura orientada a la eficiencia y aportación de valor, incrementa el sentimiento de pertenencia a la compañía, contribuye a la mejora del clima laboral, y por tanto de la productividad, constituyendo una herramienta de atracción y retención del talento.

⁶⁶ Metodología de cálculo de los indicadores (según criterio GRI): Tasa de absentismo (AR)=[días perdidos por ausencia/días trabajados]*200.000.

En 2014 se ha realizado un análisis comparativo de la evolución del desempeño de los empleados adheridos al programa de teletrabajo en el periodo 2011-2013 y se ha constatado un impacto positivo en el desempeño de las personas en situación de teletrabajo tanto en el colectivo de convenio como fuera de convenio en España. Un 93,30% de los empleados fuera de convenio han mejorado o mantenido su valoración en el periodo analizado y un 94,75% del personal de convenio adherido al programa ha tenido una calificación de destacado o adecuado. En este ejercicio, 1.411 personas en todo el mundo están inscritas al programa de teletrabajo.

Personas con modalidad de teletrabajo en Repsol							
País	2012	2013			2014		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Ecuador	10	12	2	14	8	1	9
España	972	761	387	1.148	871	457	1328
Perú	26	17	15	32	17	16	33
Portugal	29	21	7	28	27	13	40
Singapur					1	0	1
TOTAL	1.037	811	411	1.222	924	487	1.411

Tasa de enfermedades profesionales

En 2014 ha ocurrido un caso calificado como enfermedad profesional en España, lo que da un valor en el Índice de Enfermedad Profesional⁶⁷ de 0,006 en este país.

Tasa de accidentabilidad, bajas, días perdidos

Por segundo año consecutivo, en 2014 no se ha registrado ningún accidente mortal. Este logro se ha podido conseguir gracias al trabajo y al compromiso de toda la compañía en la búsqueda de un cambio cultural en Seguridad.

Fatalidades			
	2012	2013	2014
Personal propio	0	0	0
Personal contratista	4	0	0
Total	4	0	0

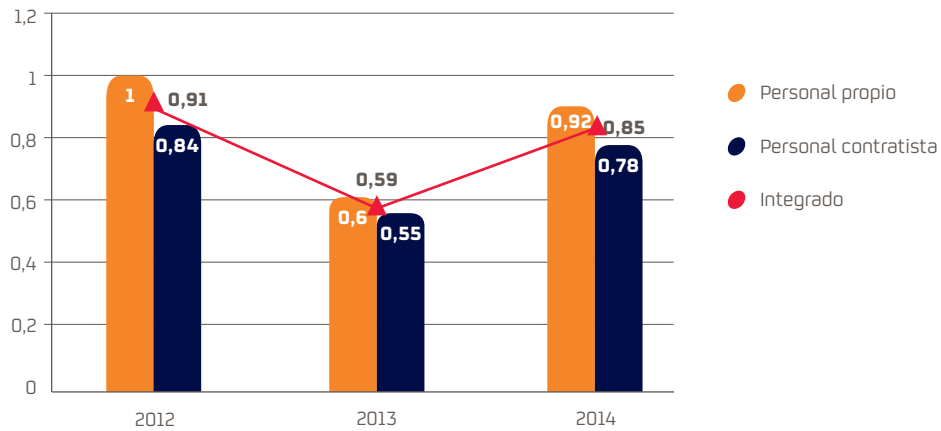
Repsol cuenta con un conjunto de indicadores de accidentabilidad⁶⁸ para medir el desempeño en esta materia. Uno de estos indicadores es el Índice de Frecuencia de Accidentes con Baja Integrado⁶⁹ de personal propio más contratista (IF), el cuál se ha incrementado un 44% respecto al año anterior. No obstante, seguimos dentro de la senda de reducción que en 2013 se estableció para posicionarnos dentro del primer cuartil de las empresas del sector y conseguir llegar a la meta de cero accidentes en 2020.

⁶⁷ El Índice de enfermedad profesional se calcula como: [(número total de caso de enfermedades ocupacionales)/(total de horas trabajadas)]*200.000.

⁶⁸ Para el tratamiento de los indicadores de seguridad en Repsol se dispone de una norma corporativa que establece los criterios y la metodología común para el registro de incidentes en la compañía y que se completa con una guía de indicadores de gestión de incidentes. En estos indicadores se incluyen los ratios de seguridad relativos al 100% del personal de las empresas filiales donde Repsol tiene participación mayoritaria y/o responsabilidad de operación (control).

⁶⁹ Índice de Frecuencia de Accidentes con Baja Integrado: número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

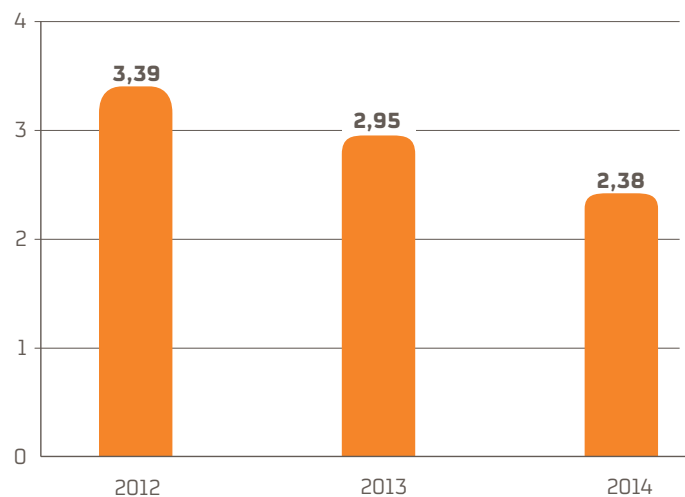
Índice de Frecuencia de Accidentes con Baja



Adicionalmente, se realiza el seguimiento del Índice de Frecuencia de Accidentes Total Integrado⁷⁰ de personal propio más contratista (IFT) para ampliar el alcance a otros accidentes. Este indicador ha disminuido un 19% respecto al año anterior e incluye tanto los accidentes con baja como los sin baja, proporcionando una información más amplia que el IF.

Además, nos hemos seguido focalizando en la importancia en el reporte de incidentes y en los indicadores preventivos, a través de la investigación de incidentes, el establecimiento de acciones de mejora y lecciones aprendidas de dichos incidentes para identificar y controlar potenciales riesgos futuros. Este año se ha realizado la encuesta de percepción en seguridad Dupont y se ha conseguido mejorar un 29% con respecto a la realizada en el año 2010.

Índice de Frecuencia Total Integrado



⁷⁰ Índice de Frecuencia de Accidentes Total Integrado: número de accidentes computables sin pérdida de días, con pérdida de días y de muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Por otra parte, el tráfico terrestre es una causa importante de accidentes entre nuestros empleados y contratistas, por lo que una de las principales líneas de trabajo de la compañía es la mejora de la seguridad en el transporte. Repsol ha implementado con resultados positivos planes de mejora en los países en los que se ha detectado que la incidencia de este tipo de accidentes es más elevada. A destacar el Plan de seguridad vial y desplazamiento sostenible desarrollado por la Dirección Ejecutiva Área Comercial, cuyo público objetivo ha sido alrededor de 900 empleados.

Estamos convencidos de que alcanzar el objetivo de cero accidentes es posible y para ello es necesaria la implicación de todas las personas que participan en nuestras actividades. Sea cual sea su puesto o ubicación geográfica, todos los empleados de Repsol son responsables de su seguridad, así como de contribuir a la del conjunto de las personas que les rodean.

LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Con carácter general, en Repsol se realiza una evaluación de riesgos de salud como condición previa a la planificación y desarrollo de las acciones preventivas que se desarrollan a lo largo del año. Además, ésta incluye una estimación de la magnitud de los mismos, su evaluación y la definición de medidas correctoras y mitigadoras, con sus correspondientes controles periódicos.

De forma anual, se planifican las actividades preventivas que desarrollamos en la compañía con el objetivo de eliminar o reducir y controlar los peligros identificados. La planificación también integra las medidas de emergencia oportunas y las actividades de vigilancia de la salud, tanto colectivas como individuales, utilizando protocolos diferenciados según los riesgos a los que se pueden exponer los empleados, dependiendo de su actividad y lugar de trabajo. Las actividades preventivas también incluyen campañas de información, sensibilización y formación a los trabajadores.

En algunas ubicaciones, en las que nuestros empleados desarrollan su actividad, pueden presentarse riesgos de contraer enfermedades contagiosas (dengue, paludismo, fiebre amarilla, leishmaniosis, etc.), por lo que es necesario aplicar las pertinentes medidas preventivas, tales como programas de vacunación, de fumigación y control de plagas. En otros casos, los empleados pueden estar expuestos a ruido, o verse en la necesidad de realizar esfuerzos físicos y/o movimientos repetitivos, uso prolongado de pantallas de visualización de datos o estar expuestos a sustancias tóxicas (riesgos químicos).

Estas situaciones hacen aconsejable que la salud de los trabajadores sea evaluada más cuidadosamente, si cabe, antes de su asignación a estas ubicaciones.

A continuación se muestran algunas de las actuaciones significativas realizadas en 2014 frente a riesgos específicos:

- **Ébola:** frente al brote de ébola producido en algunos países de África Occidental, se emitieron varias alertas informativas a lo largo del año y se elaboraron unas indicaciones de actuación para tener en cuenta tanto en el ámbito profesional como personal.
- **Malaria:** se ha hecho un esfuerzo importante para la difusión y despliegue operativo del procedimiento de actuación en zonas de alto riesgo palúdico. A través de este procedimiento, elaborado en 2013, se establecen las indicaciones para que el personal

no sanitario de la compañía, incluidos familiares de empleados, puedan comprender y cumplir con unas pautas para prevenir o establecer un diagnóstico de sospecha y realizar determinadas pruebas de confirmación y actuación ante un posible contagio.

- **Vacunación:** se ha incidido en la difusión y despliegue operativo del esquema de actuación respecto a la vacunación requerida en viajes a determinados países y expatriaciones. Esta iniciativa se ha completado con la elaboración y difusión de un esquema interno de valoración de riesgo sanitario por país. Tomando como base los factores utilizados por la OMS (Organización Mundial de la Salud), se han seleccionado como criterios la esperanza de vida al nacer, la inversión per cápita en salud y la proporción de población con acceso fiable a agua potable.
- **Seguridad en contratistas:** hemos continuado con el despliegue en algunas operaciones del procedimiento de certificación *Fitness to Work* en contratistas para garantizar los niveles más altos de seguridad.

Durante 2014, además de las actuaciones generales citadas anteriormente, se han desarrollado acciones concretas en materia de prevención en países con alto riesgo o incidencia de alguna enfermedad contagiosa:

País	Acciones realizadas
Angola	Información/formación a trabajadores y grupos familiares respecto a la prevención de la malaria y actuación en caso de sospecha
Argelia	El consumo de agua embotellada en el <i>rig</i> de perforación se ha establecido como obligatorio
Bolivia	<p>Prevención de riesgos laborales enmarcada en el programa de “Empresa Saludable”, Norma Boliviana 5120001:2008:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ergonómico: adecuación de los puestos de trabajo en la oficina central para personal con alguna patología o mala postura y soporte al área de servicios generales con la evaluación ergonómica del mobiliario para los campamentos, gimnasia laboral en oficina central y en la operación en el campo Margarita. • Campañas preventivas para dengue clásico. Se han realizado campañas en la ciudad y el campo, dotando de repelentes y material de información preventiva. También se ha realizado el control de plagas y fumigación en los campamentos de las operaciones y en la oficina central. • Campaña contra la influenza AH1N1. Se inmunizó al personal con la vacuna contra la influenza A H1N1 (hemisferio sur) durante los meses de inviernos para proteger el resto del año. • Desparasitación para todos los empleados, incluyendo al grupo familiar, a fin de evitar riesgos de contraer enfermedades causadas por parásitos. • Mantenimiento de esquemas de inmunización contra la fiebre amarilla, fiebre tifoidea, tétanos/difteria y hepatitis B a todo el personal de la compañía. También se ha exigido su cumplimiento al personal contratista.
Canadá	Campaña de vacunación anual contra la gripe estacional.
Ecuador	Esquema laboral de vacunación, medidas higiénicas y sanitarias, fumigación periódica de campamentos, potabilización, análisis bacteriológicos del agua y de los alimentos y educación para la salud en estos temas.
España	Programas de vacunación antigripal y antitetánica para los ocupantes de algunos puestos. En algunas ubicaciones, asesoramiento individual sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual.

País	Acciones realizadas
Irak	Se ha proporcionado información a los empleados durante la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre las enfermedades endémicas: cólera, rabia, hepatitis, MERS-CoV (<i>Middle East Respiratory Syndrome Corona Virus</i>). Además, se ha suministrado solución hidroalcohólica de lavado de manos a todos los empleados, se han realizado comunicados mensuales de salud y un test anual de HIV y hepatitis obligatorios por el Gobierno para obtener la residencia. Se han detectado y seguido casos sospechosos de ébola y se ha establecido la obligación de reporte de todas las mordeduras de animales y cortes.
Perú	Programa de capacitación de prevención de riesgo ergonómico. Programa de capacitación de pausas activas y gimnasia laboral en el trabajo. Programa de vacunación específica para personal en operaciones en la selva.
Portugal	Sesión informativa respecto al virus del ébola.
Rusia	Vacunación frente a la encefalitis rusa y frente a la gripe estacional. También se han realizado campañas informativas sobre la encefalitis rusa y frente al virus del ébola.
Venezuela	Campaña de información orientada a la prevención de la enfermedad por virus de Chikunguya y distribución a los trabajadores de medicamentos básicos para su tratamiento. Vacunación anual, para los empleados y sus familias contemplando las siguientes inmunizaciones: antigripal, antihepatitis B, toxoide tetánico, trivalente viral y fiebre amarilla. Programa de higiene postural y prevención de riesgos ergonómicos.

Algunos programas relacionados con la asistencia a los trabajadores, a sus familias y miembros de las comunidades del entorno de las operaciones en relación con enfermedades graves durante 2014 fueron:

- El programa de sensibilización sobre enfermedades y medidas de prevención en el Canal Salud y Bienestar, dentro del portal del empleado. Este canal se ha mantenido en 2014 como medio de apoyo en las iniciativas de promoción de la salud y prevención de algunos tipos de enfermedad. Además, se han incorporado nuevos contenidos, se han lanzado varias campañas informativas y se han publicado varias noticias.
- “Plan Repsol Cardiosaludable”. El objetivo del plan plurianual (2013-2017) incide sobre los factores de riesgo cardiovascular de forma temprana. En 2014 se ha revisado la información de línea de base en los parámetros considerados (tabaquismo, índice de masa corporal, colesterol e índice de aterogenicidad, triglicéridos, glucosa, tensión arterial y nivel de actividad física) para ver cómo están evolucionando en las distintas unidades.
Además, se ha definido y puesto en marcha una campaña de sensibilización mediante 14 píldoras informativas, a través de la cartelería digital, sobre distintos temas: consumo de frutos secos, frutas y verduras cinco veces al día, sobrepeso y obesidad, espacios cardioprottegidos, colesterol e hipertensión, dieta equilibrada, practicar ejercicio físico, desayuno e información nutricional en etiquetas, entre otros.
También se ha diseñado un tríptico con sencillos consejos preventivos para su distribución física a los empleados de estaciones de servicio y otros centros de trabajo.
- Programa asistencial de urgencia en accidentes y en casos de enfermedad común en aquellas unidades en las que existe físicamente una estructura de salud.
- Campañas periódicas de donación de sangre.

Otras actuaciones de interés dirigidas a sensibilizar y formar en materia de salud, por países son:

Países	Actuaciones
Argelia	Formación en RCP (Reanimación Cardio Pulmonar) asociada a la instalación de un desfibrilador. Programa de detección precoz del cáncer de colon y de próstata.
Bolivia	Atención médica a las comunidades vecinas de los bloques Mamoré, Margarita y Piraimiri. Control de la inocuidad alimentaria, a través de la administración y seguimiento de los servicios de Catering en el campo Margarita a fin de evitar intoxicaciones y enfermedades gastrointestinales. Formación de salud: Curso de Primeros auxilios "Salva Corazones" para el personal y familias los sábados. Charlas informativas sobre dependencias, enfermedades contagiosas y metabólicas. Convenios con gimnasios: se mantuvieron los convenios con las disciplinas de ejercicios en el agua, natación, ejercicios de musculación y cardiorrespiratorios. Además, se inauguró un gimnasio equipado ergonómicamente para el campo Margarita, que incluye instructores a tiempo completo. Gimnasia laboral: se mantuvo el programa de pausas activas en oficina central 2 veces por semana y se extendió al campo Margarita. Plan actuación frente a VPH (Virus del Papiloma Humano)
Brasil	Programas con varias acciones significativas que contribuyen al bienestar y a la salud de los empleados como son: academia de gimnasia, acompañamiento nutricional, actividad de correr y andar, gimnasia laboral, escuela de espalda; shiatsu, vacunación contra la gripe, menú cardiosaludable: frutas 5x en la semana.
Colombia	Planes de detección precoz y actuación frente al cáncer de colon, cáncer de mama y cáncer de próstata.
Ecuador	Club de hipertensión, enfermedades cardiometabólicas, obesidad, osteomusculares, hígado graso, enfermedades digestivas, programa antitabaco, vacunación para familiares, desparasitación para empleados y familias, programas de educación para la salud, programa de prevención de enfermedad vascular por medio de ecos carotídeos. Plan de actuación frente a VPH y prevención de cáncer de mama
España	Evaluación de riesgos psicosociales: En 2014 el grupo de trabajo transversal ha trabajado en la identificación de los factores en los que, sistemáticamente, la evaluación de las distintas unidades ha mostrado peores resultados. Este grupo ha definido un conjunto de 25 acciones de mejora sobre cuatro factores. Este trabajo servirá de base para la definición de planes específicos por parte de cada unidad. Promoción y prevención de la salud: Campaña anual de prevención de cáncer de colon. Un año más, como resultado de la campaña, se han podido detectar y tratar tempranamente algunos casos de cáncer de colon.
Estados Unidos	Formación en salud y bienestar (<i>Wellness coaching</i>) examen biométrico. Seminario anti estrés.
Noruega	Prevención del cáncer de mama y de próstata. Programa <i>Healthy Working Lives</i>
Portugal	Medicina para los trabajadores y sus familiares. Programa de deshabituación tabáquica. Jornadas de hábitos saludables y alimentación. Ergonomía.

Países	Actuaciones
Perú	Programa de capacitación en primeros auxilios, ergonomía y gimnasia laboral. Programa médico familiar (EPS), extendido a derechohabientes y padres. Programa “Cuidate”. Difusión de Boletines de Salud (frecuencia mensual). Programa Repsol Cardiosaludable.
Reino Unido	Detección precoz del cáncer de colon. Programa de movilidad en bicicleta.
Venezuela	Programa de detección precoz del cáncer de mama, próstata y de colon. En cuanto a las comunidades, se ha prestado apoyo a través de actividades diversas como la organización de jornadas de atención médica y desparasitación en localidades rurales cercanas al área de operaciones. También se ha prestado apoyo a escuelas rurales y de escasos recursos para el desarrollo de programa de educación sexual para adolescentes y se han reparado instalaciones de centro de atención médica rural

Formación y educación

LA10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.

El modelo de aprendizaje de Repsol está fundamentado en un esquema de colaboración que promueve la contribución a la innovación y a la transferencia de experiencias y mejores prácticas entre empleados.

A continuación, destacamos los cursos sobre los que se ha hecho un importante ejercicio de promoción entre los empleados:

- **Fundamentos de derechos humanos:** curso online lanzado en 2012 y realizado de forma obligatoria en varios países durante 2013 y 2014, e impulsado por el Presidente de la compañía, Antonio Brufau, en enero de 2014.
- **Norma de Ética y Conducta:** curso online lanzado a mediados de 2013 para recordar las pautas de comportamiento descritas en la Norma de Ética y Conducta, actualizada a principios de 2013, así como reforzar el conocimiento sobre los comportamientos no tolerados sobre corrupción. También está disponible para todos los empleados en la plataforma virtual de aprendizaje, que además es de obligado seguimiento para Perú.
- **Módulo sobre Responsabilidad Corporativa dentro del máster REGE** (Máster Repsol en Gestión de la Energía). Este módulo, impartido por el área de Responsabilidad Corporativa de Repsol, lo cursan todos los alumnos del máster REGE. Asimismo, al curso pueden acceder todos los empleados de Repsol a través de la plataforma virtual de aprendizaje, y es de obligado seguimiento en Perú.
- **Valores Repsol.** Durante 2014 se ha elaborado un curso online sobre los valores de Repsol, dirigido a todos los empleados. Este curso ejemplifica los valores en conductas que pueden darse de forma general en el marco laboral. Además, se ha realizado un programa de liderazgo para todos los directivos, orientado a explicar la conexión entre los objetivos del negocio y los valores de la compañía.

Promedio horas de formación al año por persona						
Grupo profesional	2012		2013		2014	
	Horas formación año	Promedio horas/año por persona	Horas formación año	Promedio horas/año por persona	Horas formación año	Promedio horas/año por persona
Directivos	11.256	39	11.309	39	16.770	55
Jefes técnicos	83.761	45	84.989	43	101.738	49
Técnicos	648.831	56	629.870	53	677.707	57
Administrativos	18.652	17	19.244	18	18.329	18
Operarios y subalternos	246.473	27	233.339	26	268.489	30
Total	1.008.973	42	978.751	40	1.083.033	44

El incremento en las horas de formación en el colectivo de Directivos se debe principalmente a la realización del programa de liderazgo en valores, que ha supuesto un total de 4.476 horas.

En el colectivo de Jefes Técnicos han aumentado las horas de formación, principalmente en idiomas (6.968 horas). Otros programas relevantes para este colectivo han sido la acción formativa de *coaching* sistémico, orientado a la mejora de la eficiencia de equipo (5.346 horas), fundamentos de derechos humanos (1.754 horas), el programa EOS (*Excellence in Operations and Sustainability*) de seguridad y medio ambiente para Exploración y Producción (4.173 horas), seguridad de la información (1.540 horas) y el programa *Management Essentials* de EEUU (2.554 horas).

En el colectivo de Técnicos el incremento se produce principalmente en la formación en idiomas (25.728 horas). También es destacable en Perú el programa de formación de vendedores, que ha alcanzado un total de 22.614 horas, y en EE.UU los programas máster y el de *Management Essentials*⁷¹.

En el colectivo de operarios y subalternos el incremento se debe a la formación en el puesto de trabajo.

Promedio horas de formación al año por grupo profesional, persona y género en 2014				
Grupo profesional	Horas formación año		Promedio horas/año por persona	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	3.528	13.242	75	51
Jefes técnicos	29.825	71.913	59	46
Técnicos	241.843	435.864	59	56
Administrativos	13.544	4.785	18	16
Operarios y subalternos	35.240	233.249	13	37
Total	323.980	759.053	40	46

⁷¹ Programa de conceptos básicos de gestión empresarial en los que se revisa la Estrategia, Organización, Producción, Logística y Recursos Humanos, entre otros temas.

El promedio de horas de formación por categoría y género ha aumentado con respecto al año anterior. El promedio de horas/año en mujeres pasa de 38 a 40 horas en 2014 y el de hombres de 42 a 46 horas. La diferencia en el promedio de horas entre hombres y mujeres, para la categoría “operarios y subalternos” se debe, principalmente, a una mayor formación realizada en los complejos industriales de Repsol Petróleo, en los que hay un menor número de mujeres en plantilla respecto a otras sociedades. En el resto de categorías profesionales la diferencia por género se debe a que una gran parte de las horas de formación se destinan a personas recién incorporadas a esas categorías o que llevan menos tiempo en las mismas.

La compañía ha realizado una inversión total en formación de 17,55 millones de euros. En 2014 se ha optimizado la inversión en formación, puesto que siendo inferior al año 2013, se ha incrementado el número de personas formadas en un 19% y el número de horas de formación en un 11%. Ello ha supuesto un incremento del 10% en el número de horas/año por empleado.

Por otra parte, hay que destacar que para Repsol la formación es clave para conseguir avanzar en su cultura de seguridad y medioambiente. En 2014 el número de horas impartidas en estas materias ha sido de 234.510, un 12% superior a las del año 2013. Entre las temáticas a las que se dedicó un mayor número de horas destacan: control de emergencias, seguridad en instalaciones, prevención e higiene industrial, liderazgo SMA, eficiencia energética y análisis de riesgos e impactos.

Adicionalmente, y dado que la sensibilización en seguridad y medioambiente de contratistas es clave para nuestra compañía, durante el año 2014 continuamos intensificando los programas de formación en seguridad y medioambiente para contratistas, impartándose cerca de 400.000 horas de formación a este colectivo, lo que significa un aumento de un casi un 80% respecto a las realizadas en 2013.

LA11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

Atracción del talento

Uno de los aspectos críticos para conseguir el éxito en el crecimiento de nuestro negocio es la identificación y captación del talento. Contamos con programas especializados dirigidos a captar, motivar y retener a los mejores profesionales del sector.

A lo largo del año hemos orientado nuestro esfuerzo a reforzar nuestra marca como empleador y en aportar enfoques novedosos, que permitan la identificación del talento clave para asegurar el crecimiento de Repsol. Para ello, hemos realizado iniciativas conjuntas con varias áreas de la compañía, así como con colaboradores externos que nos han permitido obtener un conocimiento profundo del mercado de talento externo así como las tendencias en materia de reclutamiento.

En este sentido, una de las iniciativas que hemos puesto en marcha en 2014 es el Proyecto *Employee Value Proposition*. Éste nos permite conocer en profundidad los mercados laborales, donde se concentra nuestro mayor crecimiento de actividad, y reforzar nuestra marca como empleador en cada uno de ellos. El objetivo es atraer el talento que necesitamos en los diferentes entornos en los que nuestra actividad se desarrolla, con foco especial en los países de crecimiento del negocio de Exploración y Producción. Durante 2014 hemos realizado el estudio de la evolución del mercado laboral del norte de Europa.

Al mismo tiempo, en 2014 hemos ampliado la presencia en las redes sociales, incrementando la información compartida con el público interesado, así como la interacción a través de estos medios y la incorporación de candidaturas. Además, hemos potenciado nuestra presencia en los foros de empleo dirigidos a diversos perfiles, apoyándonos en diversas metodologías como desayunos de trabajo, dinámicas de grupo, conferencias, encuentros online y talleres profesionales. En total, hemos participado en 14 foros.

El talento joven continúa siendo una de nuestras apuestas, por ello seguimos invirtiendo en nuestro Programa de Becas y Prácticas para perfiles de Formación Profesional, así como universitaria. A través de estos programas conseguimos aportar un enfoque diferente a las personas que se encuentran estudiando, acercando el entorno profesional a su realidad y aportando empleabilidad. Así, Repsol ha gestionado un total de 538 becas y prácticas, entre ellas destaca nuestro compromiso con el Programa de FP Dual.

Como cada año, la compañía, a través de los Programas Master impartidos en nuestro Centro Superior de Formación, ha incorporado profesionales que se encuentran en sus primeros años de experiencia laboral, concretamente, en 2014 han iniciado su carrera en Repsol 49 Nuevos Profesionales.

Asimismo, hemos organizado un foro técnico para la identificación de las personas que integran este colectivo, que ha tenido lugar en nuestra sede corporativa de Campus y el Centro Tecnológico de Repsol. En total, 32 personas pudieron conocer en primera persona nuestra compañía así como las instalaciones con el objetivo de generarles interés por incorporarse al equipo Repsol.

Diversidad

Para nosotros la diversidad es uno de nuestros rasgos diferenciales y un factor esencial para el éxito de la compañía. Por ello, en la atracción del talento no sólo ponemos foco en la incorporación de personas de diferentes nacionalidades y género sino en la integración de personas de capacidades diferentes.

Repsol cuenta con un plan de integración de personas con discapacidad que integra a estos empleados en todas las áreas de la organización. En 2014 hemos continuado con nuestra apuesta por la formación como puerta de entrada al mercado laboral, tanto a través de programas de formación ocupacional, como programas de becas, prácticas y acceso a nuestros programas masters.

Esta apuesta por la diversidad queda reflejada, a modo de ejemplo, en distintos ámbitos:

- 49 personas se incorporaron como Nuevos Profesionales, de los que un 5% corresponde a personas con discapacidad. De estos 49, el 65 % son hombres y el 35% mujeres de distintos países de origen como Brasil, España, Noruega, Perú, USA y Venezuela, entre otros.
- Durante 2014 hemos incorporado 1.698 personas con carácter fijo a nivel mundial, de las cuales 813 son mujeres y 885 hombres. Adicionalmente, 3.379 personas han trabajado en la compañía de manera eventual, siendo 1.544 mujeres y 1.835 hombres.

Integración de los nuevos empleados

A lo largo de 2014, hemos continuado con nuestro Plan de Acogida e Integración mediante la activación de 925 procesos de acogida en toda la compañía. El objetivo es facilitar y acelerar la integración exitosa de las personas que se incorporan en el equipo de Repsol y su cultura. En el marco del proyecto Repsolnet, hemos mejorado nuestro Canal de Bienvenida incorporando material audiovisual, disponible para la totalidad de empleados, que refuerza los mensajes de sensibilización transmitidos en el citado plan.

Desarrollo de talento

En Repsol entendemos el desarrollo profesional como factor esencial para el crecimiento de cada persona y de la propia compañía. Destacamos dos hitos, que se han desarrollado a nivel global, para permitir a la compañía potenciar el desarrollo profesional y contar con la variedad de perfiles y capacidades que necesita para alcanzar los retos estratégicos.

- “Espacio de Desarrollo” es una herramienta de acceso a toda la información relacionada con el desarrollo profesional de la persona, permitiéndole tomar la iniciativa de este proceso, como principal protagonista del mismo. En este espacio se puede actualizar, en cualquier momento, la información relacionada con su Curriculum Vitae, consultar la información de las valoraciones de distintos procesos, como de desempeño o su *people review*⁷², así como expresar sus intereses de desarrollo e identificar y realizar el seguimiento de las acciones de desarrollo de su Plan de Desarrollo Individual.
- “Liderar en Valores” es un programa de liderazgo para directivos, basado en los valores culturales de la compañía, que les permitirá inspirar a sus equipos, actuando como ejemplo y convirtiéndoles en los primeros y principales impulsores de los valores y cultura de la compañía. En este programa han participado la totalidad de los directivos de Repsol.

En el ámbito de los negocios y áreas corporativas nos hemos anticipado, poniendo el foco en cubrir las necesidades de capacidades y perfiles que los retos estratégicos demandan. En este sentido, destacamos las siguientes iniciativas en cada una de las áreas:

- En Exploración y Producción, hemos puesto en marcha el Plan Estratégico de Capacidades. Se trata de un plan director para asegurar que la compañía disponga de las personas, conocimientos y habilidades requeridos para el desarrollo de su plan estratégico, mediante el diseño o la mejora de planes y procesos de planificación de las plantillas, atracción del talento, desarrollo profesional de los empleados y retención de los profesionales clave. En este marco, se encuadran, entre otras iniciativas, el Proyecto *Employee Value Proposition* y el Proyecto Traspase de Talento. Este último persigue identificar a las personas de otros ámbitos organizativos con capacidades, perfil e interés en hacer carrera en Exploración y Producción. De esta manera se pueden definir y planificar los planes de desarrollo y formación específicos que permitan su traspase a corto o medio plazo, generando así, oportunidades para el talento interno. A lo largo del año, 38 personas han comenzado a desempeñar su labor en actividades de Exploración y Producción procedentes de otros negocios y actividades.
- En el Área Comercial hemos acompañado a Repsol en su crecimiento internacional y apertura de nuevos mercados. Así, en el negocio de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades hemos trabajado en identificar las posiciones críticas, definir las rutas de carrera e identificar la cantera y las acciones de desarrollo que deben ponerse en marcha para alcanzar con éxito el reto de crecimiento internacional. También queremos destacar la consolidación de los procesos de objetivación, que buscan asegurar la mayor adecuación de la persona al puesto.
- Para el Negocio Industrial, hemos puesto en marcha un programa de estancias temporales, con vocación a ser consolidado y extendido a otros negocios y áreas de forma estructurada. Dicho programa, se ha dirigido a personas clave y con alto potencial.

⁷² *People review* es una herramienta de evaluación de las personas para identificar sus fortalezas, áreas de mejora y perfil profesional.

Con este programa, mediante movilizaciones inter centro acotadas en el tiempo, no más de 12 semanas, a posiciones equivalentes, o de similar complejidad, compartimos mejores prácticas en la operativa y gestión de cada centro, ampliamos el *networking* interno, la visión global de la compañía y fomentamos y facilitamos la movilidad.

- En las Áreas Corporativas hemos trabajado en diversos proyectos para definir los criterios de progresión y trayectoria de los profesionales que desempeñan sus funciones en: Compras y Contrataciones, Personas y Organización, Servicios Jurídicos y Sistemas de Información.

Durante el 2014 Repsol ha desarrollado estos proyectos de acuerdo a las necesidades de cada función y alineados con los modelos y herramientas de gestión de personas de Repsol.

LA12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por género.

Una de las principales herramientas que la organización utiliza, desde hace algunos años, para evaluar y desarrollar el talento, así como para planificar acciones de desarrollo, es el programa de *people review*.

People review es una herramienta de evaluación de las personas para identificar sus fortalezas, áreas de mejora y perfil profesional.

La tendencia es que se revisen los perfiles de jefes y técnicos cada dos o tres años y como proceso integrado en la gestión del talento interno, sus principales objetivos son:

- Conocer y revisar de manera integral y compartida, la situación actual y el potencial de las personas de los negocios/áreas.
- Contar con la información para tomar las decisiones sobre el talento alineada con la estrategia del negocio.
- Planificar e impulsar acciones de desarrollo.

En 2014 se han evaluado 2.426 personas en 119 sesiones de *people review*.

Nº de personas evaluadas en <i>people review</i>			
Sistemas de evaluación	2012	2013	2014
<i>People Review</i>	2.307	2.329	2.426

La movilidad interna es una oportunidad de desarrollo profesional impulsada por la asunción de nuevas funciones y retos. A lo largo de 2014 hemos realizado 2.881 movilizaciones dentro de la compañía, correspondiendo el 33% a mujeres; cifra superior al porcentaje que representan en la distribución por género de la plantilla.

Movilidad interna			
	2012	2013	2014
Nº de movilizaciones	3.270 ⁷³	3.012 ⁷⁴	2.881
% de mujeres	33%	40%	33%

⁷³ Datos reportados de 2012 varían con respecto al Informe RC de años anteriores ya que en 2014 se ha hecho revisión de este dato en función de criterios actuales.

⁷⁴ Datos reportados de 2013 varían con respecto al Informe RC de años anteriores ya que en 2014 se ha hecho revisión de este dato en función de criterios actuales.

Durante 2014, un total de 1.932 personas han cambiado de categoría profesional. El 35% de estos cambios de clasificación profesional ha correspondido a mujeres.

Cambio de calificación			
	2012	2013	2014
Nº de personas	1.996	1.941	1.932
% de mujeres	33%	31%	35%

En Repsol contamos con dos modelos para evaluar el desempeño de las personas: “Gestión por Compromisos” (ámbito mundial, para personas excluidas de convenio) y “Gestión del Desempeño y Desarrollo” (ámbito España, para personal en convenio), de forma que el 63% de los empleados son evaluados.

La modalidad de “Gestión por Compromisos” aplica al personal excluido de convenio y busca integrar los objetivos organizativos con el desarrollo profesional de las personas por medio de la responsabilidad, el reconocimiento y el desarrollo, utilizando como herramientas los objetivos de unidad e individuales y la diferenciación del desempeño.

La evaluación del personal de convenio emplea el modelo de “Gestión del Desempeño y Desarrollo” que busca alinear la contribución individual en torno a los objetivos del equipo de trabajo y favorecer, al mismo tiempo, el desarrollo del talento. Se definen las funciones, responsabilidades (*qué*) y habilidades (*cómo*) de acuerdo al colectivo al que pertenece el colaborador. Esta retribución variable se ha incrementado en los últimos dos años.

El número y porcentaje de empleados evaluados en 2014, desglosado por modelo de evaluación y género, se muestran en la siguiente tabla.

Evaluación del desempeño en Repsol							
Tipo de evaluación		2012		2013		2014	
		Fuera de convenio	En convenio	Fuera de convenio	En convenio	Fuera de convenio	En convenio
Número de personas que reciben evaluación y revisión de desempeño	Mujeres	2.697	311	2.880	1.290	3.043	1.330
	Hombres	5.814	263	6.011	4.395	6.275	4.770
	Total	8.511	594	8.891	5.685	9.318	6.100
Porcentaje respecto al total de los empleados		38%		60%		63%	

El incremento en el número de personas “fuera de convenio” evaluadas se debe al cambio de personas de “convenio” a “excluidos” y a nuevas incorporaciones.

En el caso del personal “en convenio”, uno de los criterios que hay que cumplir para realizar la evaluación es tener al menos una antigüedad de dos años en la compañía.

Diversidad e igualdad de oportunidades

LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, categoría de empleado, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad.

El Consejo de Administración ha contado con dos Consejeras Independientes: Dña. Paulina Beato Blanco, miembro de la Comisión de Auditoría y Control y Dña. María Isabel Gabarró Miquel, miembro de la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, hasta el 30 de abril de 2014, fecha en la que Dña. Paulina Beato presentó su dimisión. El Comité de Dirección está formado por 9 directivos de los cuales dos son mujeres.

Personas por género y categoría profesional												
Categoría	2012				2013				2014			
	M	H	Total	% M	M	H	Total	% M	M	H	Total	% M
Directivos	44	248	292	15	43	249	292	15	47	259	306	15
Jefes técnicos	447	1.404	1.851	24	468	1.499	1.967	24	502	1.563	2.065	24
Técnicos	3.863	7.793	11.656	33	3.984	7.792	11.776	34	4.127	7.845	11.972	34
Administrativos	783	306	1.089	72	769	317	1.086	71	750	294	1.044	72
Operarios y subalternos	2.569	6.538	9.107	28	2.593	6.500	9.093	29	2.691	6.382	9.073	30
TOTAL	7.706	16.289	23.995	32	7.857	16.357	24.214	32	8.117	16.343	24.460	33

La proporción de empleados por categoría profesional se mantiene similar a años anteriores. El 1% de la plantilla corresponde a directivos, el 8% a jefes técnicos, el 49% a técnicos, el 5% a administrativos y el 37% a operarios.

La compañía ha crecido discretamente lo que ha hecho que la proporción de mujeres/hombres se mantenga, mejorando ligeramente en algunas categorías.

Personas por género y tramos de edad						
Tramos de edad	2012	2013		2014		
	% Mujeres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Menores de 20 años	58%	58%	88	81	169	52%
Entre 21 y 30 años	42%	43%	1.503	1.981	3.484	43%
Entre 31 y 40 años	37%	38%	3.492	5.526	9.018	39%
Entre 41 y 50 años	30%	31%	2.087	4.361	6.448	32%
Entre 51 y 60 años	16%	17%	889	3.963	4.852	18%
Mayores de 60 años	12%	12%	58	431	489	12%

Repsol sigue impulsando la integración de personas con capacidades diferentes en todas las áreas de la organización y promoviendo la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes, implicando también a nuestros proveedores y contratistas. Además, cuenta con un total de 674 trabajadores con capacidades diferentes, que representan el 2,8% de la plantilla.

Empleados con capacidades diferentes en 2014	
País	Personas con capacidades diferentes
Brasil	8
Ecuador	35
España	541
Italia	1
Perú	42
Portugal	35
Venezuela	12
Total	674

En España superamos la legislación vigente según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD) con un 4,0%, siendo 613 empleados por contratación directa y 150 personas equivalentes por medidas alternativas.

Repsol apuesta por la sensibilización y el acompañamiento en la incorporación de personas con capacidades diferentes como medio de garantizar la integración y la adaptación al puesto.

A continuación se enumeran algunos ejemplos en relación al número de personas que se han incorporado con capacidades diferentes en España durante 2014:

- Siete personas en los programas máster 2014-2015 para nuevos profesionales.
- Cinco personas en el programa de Formación Profesional dual, que consiste en una formación de Grado Superior promovida por centros de estudios, empresas y Consejerías de cada Comunidad Autónoma.
- Dos becarios a través del Programa MBA-Inserta.
- Dos personas en prácticas laborales.
- Cinco becarios en el programa de becas virtuales, de un año de duración, que permiten a los estudiantes con capacidades diferentes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

Equidad en la remuneración para mujeres y hombres

LA14: Relación entre salario base y remuneración de las mujeres con respecto al de los hombres, desglosado por categoría profesional, por lugares significativos de operación.

El sistema de retribución de Repsol responde a la igualdad de oportunidades y no es discriminatorio, lo que significa que, dada la misma posición, experiencia y desempeño, los hombres y las mujeres están en el mismo nivel salarial.

Porcentaje del salario base de las mujeres en relación al de los hombres en 2014					
País	Directivas ⁷⁵	Jefas técnicas	Técnicas	Administrativas	Operarias y subalternas ⁷⁶
Bolivia	-	92	107	-	-
Brasil	-	92	89	-	-
Ecuador	-	74	117	-	-
España	94	87	92	91	-
Perú	-	76	56	145	-
Portugal	-	82	91	-	-
Trinidad y Tobago	-	60	87	-	-
Venezuela	-	84	84	-	-

Respecto a 2013, se han producido variaciones significativas en la categoría de Jefes Técnicos, en algunos países como Brasil, Trinidad y Tobago y Venezuela, debido a que las poblaciones no son muy numerosas.

Derechos humanos

Prácticas de inversión y abastecimiento

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos y contratos que incluyan cláusulas que incluyan aspectos relativos a los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

HR2: Porcentaje de los principales distribuidores, contratistas y demás socios de negocios que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

Respuesta a indicadores HR1 y HR2:

Socios

En aquellas actividades en las que Repsol es el socio operador, aplicamos nuestra normativa y estándares. Cuando no somos operadores, consideramos importante que nuestros socios mantengan estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros, por lo que procuramos utilizar nuestra capacidad de influencia para que se implemente nuestra normativa y sistemas de gestión, o se sigan principios y sistemas equivalentes a los nuestros.

⁷⁵ No incluye Directores Generales, Directores Ejecutivos ni Corporativos.

⁷⁶ No se reporta porque hay empleados con salario por días y horas por lo que el dato estaría sesgado en caso de tener en cuenta este colectivo.

Repsol utiliza generalmente un modelo de JOA⁷⁷ sobre el cual se han realizado mejoras para reforzar las cláusulas de anticorrupción, de respeto a los derechos humanos y de seguridad y medio ambiente. Estas cláusulas están alineadas con los estándares de la compañía, que a su vez lo están con los estándares internacionales

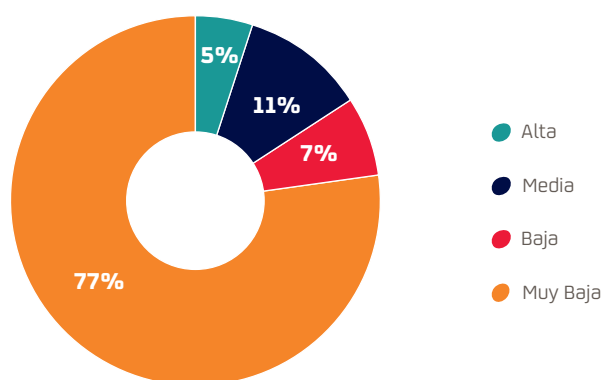
En el caso de los derechos humanos, contamos con una cláusula específica, en la que expresamente se indica que el operador debe respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, lo que implica, abstenerse de vulnerar los derechos humanos y hacer frente a las consecuencias de la vulneración de los mismos. Dicho modelo de cláusula se refiere a los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Durante 2014, todos los acuerdos de inversión y contratos significativos⁷⁸ han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. En ellos, o bien se ha incluido expresamente la cláusula mencionada o se han remitido a las leyes aplicables en este sentido.

Proveedores y contratistas

Aproximadamente el 16% de nuestros proveedores son significativos, es decir, tienen un nivel de criticidad media y alta. En 2014 se adjudicaron 3.611 contratos a proveedores significativos, de los cuales 1.819 fueron a proveedores de criticidad media y 1.792 contratos a proveedores de criticidad alta. Todas las adjudicaciones incluyen nuestras condiciones generales de compras y contrataciones, por lo que el 100% de dichos contratos cuenta con cláusulas relativas a derechos humanos, medio ambiente y anticorrupción.

Distribución de los proveedores por nivel de criticidad



Repsol incluye en los requisitos del proceso de calificación de proveedores cuestiones específicas sobre el respeto de los derechos humanos, lo que nos permite ejercer nuestra capacidad de influencia y prevenir riesgos de vulneración de derechos humanos.

⁷⁷ Joint Operation Agreement, AIPN 2012 model form.

⁷⁸ Se incluyen los acuerdos para la adquisición de dominio minero, así como los correspondientes acuerdos consorciales.

Asimismo, realizamos evaluaciones en materia de derechos humanos en el 100% de nuestros proveedores significativos, a través de la información que éstos nos facilitan cuando cumplimentan los cuestionarios de calificación. También, en los casos de proveedores de criticidad alta, dicha información se contrasta con visitas a las instalaciones como parte de la auditoría de calificación.

Adicionalmente, existe la posibilidad de realizar una auditoría ética y de derechos humanos *in situ*, que cubre los aspectos de gestión de la responsabilidad corporativa en la empresa como: las prácticas laborales del proveedor, los mecanismos que tiene habilitados para prevenir la corrupción y el soborno, la gestión de su propia cadena de suministro y sus impactos sobre el medio ambiente. Si tras la auditoría se observan áreas de mejora, elaboramos un listado de recomendaciones para cada aspecto a mejorar, que son transmitidas al proveedor, como resultado de la visita.

Durante 2014 hemos realizado cuatro auditorías éticas y de derechos humanos a dos proveedores de la compañía en Perú y a otros dos proveedores en Ecuador. Los resultados de las mismas fueron comunicados a los proveedores, junto con las recomendaciones propuestas, que les permitiera realizar un Plan de Acciones Correctoras.

En paralelo hemos estado trabajando en la definición de los criterios para clasificar los resultados y poder elaborar planes con acciones correctoras adecuados. Por este motivo, el número de auditorías realizadas en 2014 es limitado.

Contratistas de seguridad pública y privada

Se han firmado 17 contratos con fuerzas privadas de seguridad que han incluido específicamente cláusulas en las que se exige el cumplimiento de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las pautas de actuación incluidas en los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego de Naciones Unidas y los requisitos de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. De los 17 contratos, dos se firmaron en España, uno en Bolivia, uno en Colombia, tres en el Norte de África, uno en Ecuador, siete en Perú y dos en Venezuela.

Asimismo, la sensibilidad del trabajo realizado por las personas encargadas de la seguridad de nuestras instalaciones nos lleva a contar con criterios adicionales y excluyentes para su selección y evaluación como:

- Tener la autorización para operar por parte de las autoridades del país
- Carecer de reseñas negativas en lo relativo al respeto de los derechos humanos.
- Reputación acreditada dentro del sector
- Capacidad en medios humanos y materiales para el desempeño de la actividad
- Exigencias mínimas de comportamiento ético y social: aceptación por contrato (inclusión de cláusula) de realizar los servicios de seguridad contratados de conformidad a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Además, en el caso de Ecuador, un compromiso de actuar de acuerdo a lo establecido por la compañía sobre relaciones con las comunidades indígenas

En los procesos de licitación, debemos confirmar que no han estado vinculados con actividades ilícitas o que tienen un historial de comportamiento no ético, incluyendo denuncias por violaciones de derechos humanos.

Durante 2014 se han llevado a cabo procesos de licitación en España, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, para los que sólo se han tenido en cuenta proveedores de seguridad privada que no tuviesen este tipo de antecedentes.

En Repsol exigimos a los proveedores de seguridad privada hayan recibido formación sobre los principales estándares internacionales en materia de derechos humanos.

Además, se han realizado controles de supervisión a los proveedores de seguridad privada en España, Argelia, Bolivia, Colombia, Ecuador, Libia, Mauritania, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela. Estas revisiones incluyen controles periódicos, entre otros:

- Comportamiento y desempeño de los vigilantes de seguridad en cuanto a sus actuaciones en los lugares donde prestan servicio.
- Antecedentes penales del personal
- Planes de formación en derechos humanos

En Perú se han realizado auditorías para revisar las medidas de seguridad en equipos e instalaciones y el cumplimiento de normas y procedimientos entre otros aspectos.

En Ecuador se ha comprobado mensualmente el cumplimiento legal y normativo de la ley laboral, realizado el seguimiento de los planes de acción resultantes de las reuniones sobre calidad del servicio, así como los derivados de la evaluación anual sobre el desempeño de proveedores. También han mantenido reuniones mensuales sobre el cumplimiento de objetivos o acciones de mejora.

En 2014 se rescindieron dos contratos con empresas de seguridad privada.

Distribuidores comerciales de nuestros productos

En la Unidad de Negocio de GLP:

Código de ética y conducta para proveedores

Los criterios de selección en España exigen el cumplimiento de las pautas de conducta expresadas en el [Código de ética y conducta para proveedores](#), para todos los acuerdos cerrados durante el año.

- En Ecuador en todos los contratos con distribuidores se incluyen cláusulas de seguridad y medio ambiente y se realizan auditorías periódicas.
- En Perú, todos los contratos con empresas distribuidoras de gas envasado, incorporan una cláusula de respeto a los derechos humanos junto con las de cumplimiento normativo y ambiental. También están trabajando en un proceso de auditoría para corroborar anualmente las exigencias incluidas en los contratos.

En la Unidad de Negocio de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades:

- La Unidad de Negocio de Lubricantes incluye, desde 2013, una cláusula de respeto a los derechos humanos en sus contratos comerciales. Durante 2014 se han firmado tres nuevos contratos que se regirán por estas cláusulas. Además, tanto en los contratos internacionales de Lubricantes como en los nuevos contratos de agencia y distribución de Asfaltos y Especialidades, se ha incorporado el Código de Conducta, auditable, que recoge comportamientos mínimos exigidos a los distribuidores y fabricantes locales relativos a Responsabilidad Social Corporativa.

Los transportistas de Lubricantes y Especialidades han firmado 45 contratos que incluyen una cláusula mediante la cual se comprometen a respetar los derechos humanos y promover la difusión de estos criterios en sus propias relaciones comerciales.

- Durante 2014 se han renovado los contratos para incluir la cláusula de respeto a los derechos humanos, en Costa Rica, El Salvador, Panamá y Uruguay, se han firmado nuevos contratos en Colombia y Brasil que incluye esta cláusula y el Código de Conducta.

En la Unidad de Negocio de Ventas Directas:

- En España se ha firmado un nuevo contrato con un club náutico y siete acuerdos con distribuidores comerciales que contienen la cláusula de respeto a los derechos humanos. Asimismo en Portugal se han firmado ocho nuevos contratos que incluyen esta cláusula.

En la Unidad de Negocio de Estaciones de Servicio:

- En España, todos los contratos de vinculación con estaciones de servicio abanderadas incorporan una cláusula de responsabilidad corporativa que incluye el respeto a los derechos humanos
- En Portugal, se han firmado 41 nuevos contratos que incluyen la cláusula de Responsabilidad Corporativa.

Además, Repsol dispone de mecanismos de control y seguimiento del desempeño de distribuidores comerciales, estaciones de servicio no gestionadas y otras empresas colaboradoras como transportistas, instaladoras, etc., relacionados con cuestiones de comportamiento ético o de derechos humanos.

En el Negocio de Lubricantes, el Área de Auditoría Interna de Repsol ha realizado en 2014 dos auditorías de control y seguimiento de la actividad desarrollada en la fabricación de lubricantes en Malasia y China, en las que se ha evaluado el cumplimiento de los requisitos en materia de respeto a los derechos humanos. Adicionalmente, se ha creado un programa de auditorías sociales para revisar el cumplimiento del Código de Conducta, que se incluye como anexo en los contratos de distribución y fabricación. Este programa de auditorías comenzará en 2015 y está previsto que se realicen 10 auditorías sociales.

En el negocio de Química, el procedimiento de homologación de transportistas incluye como requisito la obligación de responder afirmativamente a todas las preguntas sobre ética y derechos humanos, incluidas en el cuestionario de homologación. Estas mismas cuestiones se incluyen y se comprueban en las auditorías que se realizan a transportistas, almacenes y compañías de inspección al cliente, que la Dirección de Logística y Servicio de Repsol desarrolla dentro de su planificación anual.

Durante 2014 se han mantenido vigentes los 77 acuerdos con los distribuidores.

HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

En Repsol consideramos que la formación en derechos humanos para los empleados es un requisito indispensable. De esta forma, en 2012 se desarrolló un curso online sobre Fundamentos de Derechos Humanos basado en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

de Naciones Unidas y desde entonces la compañía se fijó el objetivo de que fuera realizado por toda la plantilla de forma gradual y comenzando por los empleados de países con mayor riesgo relacionado con los derechos humanos.

A 31 de diciembre de 2014 el número de personas que ha realizado el curso asciende a 5.668 con un total de 11.388 horas de formación. Hasta el momento el curso ha sido realizado por el 23% de los empleados, entre ellos, el 40 % de jefes y directivos.

Talleres de formación presencial sobre Derechos Humanos en países

Como parte del proceso de implementación de la Política de Respeto a los Derechos Humanos, hemos desarrollado un plan de formación presencial en los principales países en los que tenemos actividad. Este plan se ha llevado a cabo mediante talleres presenciales de ocho horas de duración y se han centrados en los procesos de evaluación de impactos en los derechos humanos y en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones de petróleo y gas.

Los talleres iban dirigidos a personas de las áreas de negocio y corporativas pertenecientes a diferentes disciplinas, entre otras, las de exploración, operaciones, relaciones comunitarias, seguridad y medio ambiente, servicios jurídicos, seguridad corporativa, personas y organización y compras y contrataciones.

Los talleres han sido impulsados por los Comités de Responsabilidad Corporativa de cada país. Durante 2014 se han impartido talleres presenciales en **Bogotá, Guayaquil, Lima, Quito y la refinería de La Pampilla en Perú**, con la participación de **250 personas** que, en total, han recibido **1.000 horas de formación**.



Además, en 2014 hemos continuado con las acciones específicas de formación en derechos humanos dirigidas al personal de las **áreas de Compras y Contrataciones** (22 participantes en la edición de 2014) así como a las **nuevas incorporaciones a la compañía**.

En este último caso se ha impartido un módulo presencial de tres horas de formación en derechos humanos a los nuevos profesionales que han participado en el programa Máster Repsol en Gestión de la Energía (REGÉ) en sus ediciones de enero, marzo y septiembre de 2014 de Madrid y Lima. El número de personas que ha recibido este módulo asciende a 84 con un total de 250 horas de formación.

Comunicación del Presidente de Repsol a todos los empleados de la compañía.

El 21 de enero de 2014 el Presidente de Repsol dirigió un correo electrónico a los más de 23.000 empleados del Grupo Repsol en ese momento, conminándoles a realizar el curso sobre Fundamentos de Derechos Humanos como mecanismo indispensable para avanzar en la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

No discriminación

HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. Libertad de asociación y convenios colectivos.

En Repsol, investigamos cualquier incidente de discriminación o acoso que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía

Durante 2014, en España ha habido tres casos de acoso que fueron investigados y cerrados sin que se apreciara acoso. En cualquier caso y de conformidad con la legislación española, no se pueden facilitar más datos en relación con las denuncias, investigación, tramitación y resolución de los casos de acoso, por confidencialidad. Todos los casos han sido investigados de acuerdo con el Protocolo de Acoso establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, y con la asistencia de la Representación Sindical.

En Brasil se ha recibido una denuncia por acoso que se encuentra en curso. Con respecto a las denuncias reportadas en 2013, la denuncia correspondiente a Brasil está pendiente de resolución y la de Bolivia quedó archivada en vía administrativa porque no se detectaron indicios de discriminación.

Libertad de asociación y convenios colectivos

HR5: Operaciones y proveedores significativos en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

En 2014 no hemos detectado ningún caso de vulneración de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros empleados ni de ninguno de nuestros proveedores.

Explotación infantil

HR6: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.

En 2014 no hemos identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol o nuestros proveedores en situaciones de riesgo potencial de explotación infantil.

Trabajos forzados u obligatorios

HR7: Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

En 2014 no hemos identificado actividades desarrolladas por empleados de Repsol o nuestros proveedores en situaciones de riesgo potencial de trabajo forzoso u obligatorio.

Prácticas de seguridad

HR8: Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

La protección de instalaciones críticas, como las energéticas, debe realizarse en colaboración con fuerzas privadas y públicas de seguridad, en este segundo caso por exigencia de los gobiernos soberanos de los países en los que tienen lugar nuestras operaciones. La importancia estratégica de estas infraestructuras las hace vulnerables a riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos.

Repsol considera que la formación en aspectos de derechos humanos al personal de seguridad es fundamental para cumplir con nuestro compromiso de respetar los derechos humanos de las personas del área de influencia de nuestras operaciones. Este firme compromiso además nos llevó a adherirnos formalmente a la iniciativa Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en marzo de 2014.

A continuación se describen las principales acciones formativas realizadas en 2014:

País	Principales acciones formativas
Argelia	Todo el personal externo dedicado a seguridad corporativa ha sido formado en las políticas de la compañía relativas al respeto a los derechos humanos.
Bolivia	El 100% del personal externo de seguridad ha recibido formación en derechos humanos. Además, los coordinadores de Seguridad Corporativa en las operaciones han impartido mensualmente charlas de inducción sobre la Política de Seguridad Corporativa y la Política de Respeto a los Derechos Humanos, destacando los derechos de los pueblos indígenas.
Colombia	Todo el personal de seguridad tiene conocimiento de los compromisos de la compañía en relación con los derechos humanos. Además, el personal asignado a Repsol de la empresa de seguridad ha sido formado sobre evaluaciones de impacto en derechos humanos y mecanismos de reclamación eficaces
Ecuador	La totalidad del personal externo de seguridad ha recibido formación sobre el respeto a los derechos humanos. Asimismo, se ha impartido una charla sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos humanos
España	El personal de seguridad contratado, en las instalaciones dependientes del área Corporación Central de la Dirección de Seguridad Corporativa, ha recibido formación en derechos humanos
Estados Unidos	Se han impartido un curso de derechos humanos a las empresas de seguridad privada
Libia	Todo el personal externo dedicado a seguridad corporativa ha sido formado en las políticas de la compañía relativas al respeto a los derechos humanos.
Marruecos	Todo el personal externo dedicado a seguridad corporativa ha sido formado en las políticas de la compañía relativas al respeto a los derechos humanos.
Mauritania	Todo el personal externo dedicado a seguridad corporativa ha sido formado en las políticas de la compañía relativas al respeto a los derechos humanos.
Perú	El 100% del personal externo de seguridad ha sido formado en derechos humanos. Asimismo, se han distribuido boletines con la normativa de Repsol a los miembros de seguridad privada y seguridad pública prestatarios de los servicios de seguridad en nuestras instalaciones.
Venezuela	Se ha impartido una charla formativa sobre derechos humanos al personal de seguridad Corporativa

Derechos indígenas

HR9: Número total de incidentes relacionados con vulneraciones de los derechos indígenas y medidas adoptadas.

Durante el año 2014 no se ha identificado ningún incidente relacionado con vulneraciones de derechos de comunidades indígenas en las operaciones de Repsol.

OG9: Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas adyacentes o afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos que están cubiertos por estrategias específicas de participación.

La relación con las comunidades indígenas influenciadas por las operaciones de Repsol durante 2014 se encuentran descritas en el indicador 4.16 de este Informe.

Evaluaciones

HR10: Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de evaluaciones de impacto y/o revisiones en materia de derechos humanos.

En el 2014 hemos realizado 24 evaluaciones de impacto ambiental, social y de la salud asociadas a proyectos de exploración y producción en 12 países: Aruba, Australia, Bolivia, Colombia, España, Indonesia, Irak, Libia, Mauritania, Noruega, Perú y Trinidad y Tobago.

Todos los procesos de evaluación de impacto llevados a cabo en el 2014 incluyeron aspectos relacionados con los derechos humanos. El alcance de dichas evaluaciones ha respondido al contexto local y a las características de cada operación⁷⁹.

Los principales impactos identificados durante el año 2014 están relacionados con los efectos positivos y negativos de la actividad exploratoria en entornos *onshore* y *offshore*. Durante 2014 se han realizado evaluaciones de impactos en siete entornos *offshore* diferentes y los principales impactos están vinculados a los efectos de la actividad exploratoria y de las instalaciones asociadas sobre el sector pesquero (rutas de navegación y caladeros locales) y el turístico. Las medidas de mitigación asociadas han sido la optimización de las rutas de acceso, el diálogo con las partes interesadas y el establecimiento de acuerdos.

Durante 2014 hemos desarrollado una guía interna de apoyo a las unidades que llevan a cabo las evaluaciones de impacto para facilitar la integración de los aspectos de derechos humanos en las mismas. El proceso de elaboración de la guía se ha basado en los aprendizajes de los proyectos piloto realizados en 2013 en diversas operaciones a través de equipos conjuntos de los países y la corporación. Para la elaboración de esta guía también se han tenido en cuenta la experiencia y las consideraciones aportadas por las personas asistentes a los talleres formativos presenciales realizados durante 2014 sobre cómo llevar a cabo las evaluaciones de impacto en derechos humanos⁸⁰.

⁷⁹ Las evaluaciones de impacto se realizan en fases preliminares de los proyectos, por lo que es importante tener en cuenta que, tanto el ritmo de las actividades en el periodo como la fase del ciclo de vida en la que se encuentran los proyectos, varía de año en año. Por este motivo, consideramos que no aporta ningún valor ni tiene ningún significado el porcentaje de operaciones que han sido objeto de evaluación de impactos respecto al total de operaciones.

⁸⁰ Más información sobre estos talleres en el indicador HR3.

Guía para la realización de evaluaciones de impacto en los Derechos Humanos en los proyectos y activos de Repsol

La guía que ha sido desarrollada en 2014 tiene un enfoque práctico y está dirigida a todas las personas que dentro de las unidades de negocio de Repsol en los distintos países tiene que enfrentarse a la realización de estos procesos de evaluación.

A continuación se detallan algunos aspectos del contenido de la misma:

- **Metodología para evaluar los impactos en derechos humanos**
 - Análisis preliminar del contexto y el proyecto
 - Definición del alcance de la evaluación
 - Línea de base social: Definición del ámbito de estudio y análisis de información; Identificación y selección de los principales derechos humanos en el contexto del proyecto; Lagunas identificadas; Trabajo de campo
 - Identificación de impactos en los derechos humanos: Definición de impactos en derechos humanos; Matriz de impactos en derechos humanos; Evaluación de impactos: Magnitud del impacto; Probabilidad del impacto; Ejemplos
 - Mitigación de los impactos
 - Monitorización de los impactos
 - Comunicación de resultados de los procesos de evaluación de impactos
- **Seguimiento de acciones de mitigación y monitorización**
- **Coordinación del equipo de trabajo y decisión de evaluación de impacto en derechos humanos integrada o independiente**
- **Herramientas:** Cuestiones concretas que ameritarían el estudio en detalle; Lista de chequeo; Contenido mínimo para definir el alcance de la evaluación de impacto; Contenido de la línea de base social; Lista de derechos humanos; Lista de lagunas; Plan de visita y consulta; Impactos en derechos humanos; Ejemplo de matriz de impactos; Alcance

GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS
Responsabilidad Corporativa, Relaciones con las Comunidades y Derechos Humanos



GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS

NO.	TÍTULO	RESPONSABLE	FECHA	ESTADO	OTROS
1	DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD DE IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS	REP/001	2014	Actualizada	
2	GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS	REP/002	2014	Actualizada	
3	REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACIONES DE IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS	REP/003	2014	Actualizado	
4	DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD DE IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS	REP/004	2014	Actualizada	

RESPONSABLE DOCUMENTO

GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS
Responsabilidad Corporativa, Relaciones con las Comunidades y Derechos Humanos



INDICE

CONTENIDO

1. Guía de usuario	4
2. Objeto de la guía	4
3. Antecedentes	4
4. Definiciones	6
5. Metodología para evaluar los impactos en derechos humanos	7
5.1. Análisis preliminar del contexto y el proyecto	7
5.2. Definición del alcance de la evaluación	12
5.3. Línea de base social	14
1. Definición de ámbito de estudio y análisis de información	16
2. Identificación y selección de los principales derechos humanos en el contexto del proyecto	19
3. Lagunas identificadas	22
4. Trabajo de campo	24
5.4. Identificación de impactos en los derechos humanos	27
1. Definición de impactos en derechos humanos	27
2. Matriz de impactos en derechos humanos	30
5.5. Evaluación de impactos	31
1. Magnitud del impacto	33
2. Probabilidad del impacto	36
3. Ejemplos	36
5.6. Mitigación de los impactos	37
5.7. Monitorización de los impactos	40
5.8. Comunicación de resultados de los procesos de evaluación de impactos	42
1. Interna	42
2. Externa	42

Elaborado por: Responsabilidad Corporativa y Relaciones con las Comunidades

Página 3 de 66

Revisión 0
Diciembre 2014

Asimismo en 2014 se han llevado a cabo 27 estudios en nueve países para evaluar los riesgos en seguridad que consideran los potenciales impactos en los derechos humanos derivados de las relaciones con fuerzas públicas y privadas de seguridad.

Remediación

HR11: Número de reclamaciones relativas a derechos humanos, presentadas, tramitadas y resueltas a través de mecanismos formales de reclamación.

En Repsol disponemos de diversos canales a través de los cuales nuestras partes interesadas pueden comunicar o reclamar cualquier cuestión relacionada con nuestras actividades.

En la compañía existen a disposición de las partes interesadas para este propósito, canales globales, que son accesibles desde cualquier parte del mundo, a través de internet. Entre ellos:

- Canal de comunicación con la Comisión de Ética⁸¹.
- Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.
- Canal Repsol te Escucha.

Asimismo, la compañía dispone de canales o mecanismos de comunicación y atención de reclamaciones del entorno local, a través de los cuales las partes interesadas del entorno de nuestras operaciones pueden trasladar sus preocupaciones y reclamaciones, y entre ellas, las relacionadas con aspectos de derechos humanos. Estos mecanismos locales responden y se adaptan al entorno local y al contexto de cada operación.

Repsol dispone de mecanismos de comunicación con el entorno local como los descritos anteriormente en 13 países: Angola, Argelia, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, Irak, Marruecos, Perú, Rusia y Trinidad y Tobago.

Dentro del diagnóstico que está realizando el Grupo de Actuación en Red (GAR) de Quejas y Reclamaciones⁸², constituido en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa mundial, se han identificado 62 canales de comunicación externos e internos a través de los que, en alguna ocasión, se ha recibido alguna comunicación relacionada con aspectos de derechos humanos⁸³. De ellos, 16 son canales de comunicación transversales a la compañía, y el resto corresponden a canales de comunicación de ámbito local.

⁸¹ Ver en el indicador S04 el número de comunicaciones recibidas por este canal.

Puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones como vía de acceso a la reparación

Repsol, a través de su Política de Respeto de los Derechos Humanos se compromete como parte del proceso de debida diligencia en derechos humanos, a establecer mecanismos de comunicación o reclamación eficaces a nivel operacional, desde el comienzo de su actividad y tan pronto como sea posible en la planificación de los proyectos, para que las personas directamente afectadas por sus operaciones puedan poner en conocimiento de Repsol cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos. El objetivo es identificar cualquier preocupación de los posibles afectados.

La mayor parte de las operaciones de Repsol, como parte del sistema de relacionamiento continuo con las comunidades afectadas por un proyecto durante todo el ciclo del mismo, disponen de un mecanismo de atención de las reclamaciones que provienen del entorno local. Los mecanismos de reclamación de las operaciones deben estar diseñados sobre la base de una participación informada y ser eficaces, es decir, legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatible con los derechos humanos, basados en el diálogo y una fuente de aprendizaje continuo para la compañía.

Creemos que la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en nuestras operaciones contribuye a la identificación temprana de preocupaciones y quejas del entorno local (la mayor parte de las veces producidas por impactos operativos), facilitar una intervención y resolución rápida y por tanto prevenir impactos en los derechos humanos y conflictos.

Repsol está poniendo en marcha diversos proyectos a nivel local para la revisión de la eficacia de los mecanismos de reclamación de la comunidad local existentes en sus operaciones⁸⁴.

Sociedad

Comunidades locales

SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.

Principales operaciones

Nuestras instalaciones más significativas son aquellas con una actividad productiva consolidada en las que hemos establecido una relación con las comunidades del entorno, con las que compartimos nuestros objetivos a largo plazo de crecimiento económico, desarrollo social y preservación ambiental. Estas operaciones son las que realizamos principalmente a través de nuestras instalaciones de desarrollo y producción de hidrocarburos, y de los complejos industriales de refino y química.

⁸² Ver información sobre los GAR en el indicador 4.17.

⁸³ Comunicaciones relacionadas con alguno de los siguientes asuntos: Igualdad de oportunidades / no discriminación; Acoso, intimidación, Abuso de autoridad, ofensa, hostilidad; Salud; Seguridad de las personas; Otros aspectos relacionados con los derechos humanos.

⁸⁴ Algunos de estos proyectos se han comprometido públicamente como acciones de los planes de sostenibilidad de Repsol que pueden consultarse en repsol.com.

Actualmente, la actividad de exploración y producción de hidrocarburos se desarrolla principalmente en 25 países. Por una parte, están nuestros activos operados en fase de desarrollo, ubicados en Argelia, Bolivia, Brasil, Ecuador, España, México, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela.

También contamos con importante número de activos en fase exploratoria en España, Angola, Argelia, Australia, Brasil, Estados Unidos, Federación Rusa, Guyana, Indonesia, Irak, Liberia, Libia, Marruecos, Mauritania, Namibia, Noruega, Portugal y Túnez. En algunas ocasiones, por la sensibilidad social o ambiental del entorno, estas actividades hacen que nuestra presencia se haga significativa, como en los casos en los que contamos con presencia de comunidades indígenas en el área de influencia, directa o indirecta, de las instalaciones que tenemos en Bolivia, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Perú y Venezuela.

La actividad productiva en el área de downstream se concentra principalmente en los complejos industriales y químicos que tenemos en Canadá, España, Perú y Portugal. Repsol cuenta con cinco complejos industriales en España (de refino: A Coruña, Cartagena y Petronor; y de refino y petroquímicos: Puertollano y Tarragona), uno en Perú (La Pampilla), otro en Canadá (Canaport); y cuatro complejos químicos, tres en España: Dynasol (Gajano, Cantabria); Polidux (Monzón, Huesca); y General Química (Latarón, Álava) y uno en Portugal (Sines).

Nuestra Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud establece las directrices básicas en el proceso de evaluación de todos los impactos que pueden generar las actividades de la compañía. Su propósito es asegurar que todos los potenciales impactos ambientales, impactos sobre los derechos humanos e impactos sobre la salud sean identificados, tan pronto como sea posible, en el ciclo de vida del proyecto, y se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos. Esta norma busca adoptar un enfoque preventivo de los impactos sobre las personas y el medio ambiente, tanto para los proyectos nuevos como para los que se encuentran en marcha y puedan sufrir modificaciones sustanciales.

Ver la información reportada en los indicadores 4.16; EC8, EC9, HR10 y DG9.

S09: Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.

S010: Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.

Respuesta a indicadores S09 y S010:

Exploración y Producción	Potenciales impactos identificados	Medidas que toma Repsol para prevenir y mitigar los posibles impactos negativos y potenciar los positivos
Onshore	Efectos potenciales en la salud de las personas del entorno local por inhalación de gases asociados a la actividad exploratoria	Reubicación temporal voluntaria de las personas durante la campaña exploratoria
	Uso temporal de tierras para la ejecución de actividades exploratorias	Establecimiento de acuerdo de compensación por el uso temporal de las tierras (siguiendo la legislación local en el caso de existir)
	Contratación de mano de obra local para la ejecución de las actividades exploratorias	Diálogo abierto y continuo con las comunidades
Offshore	Cambios en las rutas de navegación del sector pesquero por la presencia de embarcaciones y equipos vinculados a la actividad de Petróleo y Gas	Optimización de las rutas de acceso a las instalaciones. Establecimiento de acuerdos de compensación (siguiendo la legislación local en el caso de existir)
	Variación en los ingresos del sector pesquero por la presencia de equipos e instalaciones para el desarrollo de la actividad exploratoria en el entorno marino	Establecimiento de acuerdos de compensación (siguiendo la legislación local en el caso de existir)
	Potenciales impactos en la actividad económica asociada al turismo	Diálogo abierto y continuo con las comunidades para identificar sus necesidades y trabajar en planes de acción que contribuyan a cubrirlas
	Contratación de mano de obra local para la ejecución de las actividades exploratorias	Diálogo abierto y continuo con las comunidades

Complejos industriales⁸⁵

Potenciales impactos	Medidas que toma Repsol para mitigar los posibles impactos
Contribución al desarrollo social y económico de las poblaciones aledañas; Generación de empleo directo e indirecto; Pago de impuestos; Convenios de colaboración con ayuntamientos y demás administraciones locales; Promoción de eventos culturales e inversión social	Gestión integral de riesgos ambientales, instalación de sistemas de detección temprana de derrames y otros posibles riesgos ambientales; Realizamos evaluaciones de impacto social, ambiental y de salud en nuestras operaciones; Implantamos programas de sensibilización y formación para las personas que están a cargo de la operación de las instalaciones; Optimización del tráfico vehicular, fluvial y aéreo. Control en la utilización de las vías de acceso; Diálogo abierto y continuo con las comunidades para identificar sus necesidades y trabajar en planes de acción que contribuyan a cubrirlas; Optimización de las rutas de acceso a las instalaciones; Canales de comunicación, accesibles para todas nuestras partes interesadas, que nos permiten recibir y atender quejas, reclamaciones y solicitudes de información las 24 horas del día

⁸⁵ Ubicados principalmente en entornos industrializados, cercanos a núcleos urbanos.

OG10: Número y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas.

Contamos con canales de comunicación, accesibles para todas nuestras partes interesadas, que nos permiten recibir y atender quejas, reclamaciones, sugerencias y solicitud de información de forma continua.

Durante el año 2014 no se han identificado controversias significativas con las comunidades locales ni pueblos indígenas en el área de influencia de nuestras operaciones, limitándonos a destacar los dos casos que se relacionan a continuación:

Proyecto de investigación Canarias, España

Proyecto de investigación Canarias

Con el ánimo de resolver todas las cuestiones relacionadas con el proyecto de investigación de Repsol en Canarias y con la firme voluntad de mantener un diálogo transparente y constante sobre el desarrollo de nuestras actividades se creó la página web específica “Proyecto de investigación Canarias”.

En la página web se puede conocer entre otros aspectos el alcance del proyecto, los estándares de seguridad aplicados, la tecnología utilizada, los beneficios del proyecto para el entorno local y para España así como las preguntas más frecuentes relacionadas con el proyecto.

Proyecto Camisea, Perú

Repsol tiene una participación no operada del 10% en el Consorcio Camisea desde 2005. El Consorcio Camisea, formado por seis socios, ha cumplido con todos los pasos requeridos por el gobierno para obtener los permisos ambientales.

En noviembre de 2012 el operador del Consorcio presentó ante el Ministerio de Energía y Minas un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para el desarrollo del Proyecto de Ampliación del Programa de Exploración y Desarrollo en el Lote 88. Consciente de la sensibilidad del entorno, se diseñó un proceso temprano de relación con las partes interesadas que llevó a cabo a través del socio operador del mismo.

Además, cuenta con un Plan de Contingencia Antropológico cuyo objetivo es preservar las actuales formas de vida y cultura de las poblaciones. Este plan detalla las medidas preventivas para evitar contactos no deseados con poblaciones en situación de aislamiento voluntario y brinda información sobre cómo actuar en caso de que se produzcan situaciones de contacto no deseado con estas poblaciones indígenas. El Plan de Contingencia Antropológico mencionado forma parte del EIA aprobado y ha contado con la opinión favorable del Viceministerio de Interculturalidad del Ministerio de Cultura.

Repsol como socio minoritario y no operador del Consorcio está en contacto permanente con el socio operador. Asimismo, ha compartido con el Consorcio sus estándares sociales dentro del ejercicio de su debida diligencia.

Hasta donde alcanza el conocimiento de Repsol ninguna organización indígena ha iniciado procesos judiciales para oponerse a la actividad petrolera y gasífera.

**Política de
Relación con
Comunidades
Indígenas**

Repsol está comprometida con el respeto y observancia de los derechos de los pueblos indígenas, como se refleja en su [Política de Relación con Comunidades Indígenas](#) y la Norma de Actuación en las Relaciones con Comunidades Indígenas, que la desarrolla. En el caso del bloque 88, al igual que en el resto de activos no operados, Repsol ha puesto a disposición sus políticas, su conocimiento y técnicas para su implementación considerando que en tales operaciones no tiene el control de la gestión.

Sobre el bloque 88:

- Está ubicado en la Cuenca del Bajo Urubamba, distrito de Echarate, provincia de La Convención, Región de Cusco, Perú.
- Fue declarado Reserva Territorial del Estado en 1990 y su protección legal se incrementó con un nuevo Decreto en 2003. Las operaciones de petróleo y gas que precedieron al establecimiento de la reserva están autorizadas, con medidas especiales para proteger a las comunidades locales. El Ministerio de Cultura es el encargado de establecer e inspeccionar el cumplimiento de dichas medidas.
- El Consorcio Camisea es el titular del derecho minero y las operaciones son realizadas por uno de sus socios.
- El Ministerio de Energía y Minas, aprobó el Estudio de Impacto Ambiental en virtud de la Resolución Ejecutiva 035- 2014, firmada el 27 de enero de 2014.

OG11: Emplazamientos que han sido desmantelados y que están en vías desmantelamiento.

Al final de la vida útil de una operación de petróleo y gas, o por otros motivos, debemos establecer un plan de desmantelamiento para asegurarnos de que se toman todas las medidas necesarias para minimizar el impacto ambiental, social y económico de una situación de este tipo en el entorno de la misma. También trabajamos en colaboración con las autoridades pertinentes, para transferir las responsabilidades necesarias una vez la empresa no tenga presencia en la zona.

En 2014 hemos completado nueve desmantelamientos en Irak, Libia, Mauritania, Namibia, y Perú. Además se encuentra en vías de desmantelamiento una planta de GLP en Ecuador.

País	Acciones realizadas
Ecuador	Se encuentra en curso el Plan de Abandono Planta El Salitral en Guayaquil. Alrededor del 75% del envasado de la planta se realiza en otro centro de trabajo; El desmantelamiento de la instalación industrial es percibido por la comunidad como un impacto positivo. Está listo el plan de comunicación para ponerlo en marcha el momento que el abandono sea total.
Irak	En el bloque “Qala Dze” ubicado en Kurdistán, se han retirado todos los equipos de perforación y se ha devuelto el campo a su titular tras restituirlo según las condiciones pactadas. Por otro lado, el bloque “Primagrún” con el proyecto “Zewe 1” ha quedado detenido por petición del Ministerio de Recursos Naturales.
Libia	Se han cerrado tres pozos. La prospección “Sanam A1-130/03”, “Agrub B1-130/04” y “Wedan B1-130/03” han sido desmanteladas y restituidas a su estado original a través de planes de manejo ambiental y social, en cumplimiento con las Prácticas de Desempeño Ambiental [<i>Environmental Performance Practices –EPP-</i>]. La actividad en todos ellos fue iniciada en mayo del 2013 y se fue completando y cerrando entre los meses de enero de 2014 y julio de 2014. La prospección “Khaima B1-129/04” no se ha desmantelado porque Exploración ha solicitado volver a realizar un análisis de reserva en la zona de interés.

País	Acciones realizadas
Mauritania	Se cerró el Bloque TA10 en diciembre del 2014.
Namibia	Se cerró el pozo Welwitschia-1, los ductos, las oficinas de Walvis Bay y los almacenes. Además se desmovilizó el rig. Las mejoras realizadas en el aeródromo de Terrace Bay (helipuerto y hangar entre otros) se han donado al Ministerio de Medio Ambiente y Turismo.
Perú	Se han realizado dos desmantelamientos correspondientes a los lotes 57 y 39: En el lote 57 se han cerrado los campamentos volantes de las actividades de Sísmica 2D y 3D. Como consecuencia se ha compensado a seis comunidades nativas del área de influencia por los impactos ambientales, así como a los propietarios individuales por afectaciones de cultivos. Se han realizado las inspecciones y firma de actas de conformidad de cierre conjuntamente con las comunidades. En el lote 39 se ha cerrado la Base Logística Arica con la consecuente contratación de mano de obra local y la verificación del cierre por parte de monitores locales.

Corrupción

SO2: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

En Repsol contamos con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Distintas áreas de Repsol realizan la evaluación de la eficacia de los sistemas de control interno de la compañía y trabajan para monitorizar los modelos de control interno sobre la información financiera y de prevención de delitos.

Asimismo, en los procesos de *due diligence* se incluye la evaluación y gestión de los riesgos que se pueden presentar en operaciones comerciales desarrolladas por Repsol, que conlleven adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o *Joint Ventures*.

Es importante resaltar que estos procesos involucran a diferentes áreas de la compañía. A solicitud de las unidades de negocio o de los servicios jurídicos de la compañía, la Dirección Corporativa de Auditoría y Control colabora en la realización de auditorías previas a la adquisición de activos.

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

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

En 2014 se revisaron aspectos relativos a la NEC en 43 proyectos de auditoría.

Esta área también ha diseñado indicadores para, entre otros aspectos, disponer de alertas sobre la posibilidad de fraude o situaciones anómalas. Un 35% de los indicadores monitorizados por dicha unidad se encuentran orientados a fraude. Al cierre del ejercicio, estos indicadores estaban implantados en 31 sociedades del Grupo Repsol.

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) tiene como principal objetivo prevenir y, en su caso, descubrir, conductas delictivas por parte de los administradores y empleados de las sociedades españolas del Grupo, así como de sus sucursales, oficinas de representación y establecimientos permanentes. El alcance de las sociedades cubiertas incluye 60 de control de la gestión, tres de control conjunto y el apoyo metodológico a la Fundación Repsol. Además, de forma paulatina se van desplegando modelos de prevención de delitos en los distintos países donde Repsol opera, priorizando el cumplimiento de la regulación local en la materia.

Los directivos de la compañía designados como “dueños de controles” son responsables de identificar y evaluar los riesgos penales asociados a su actividad, así como los controles mitigantes de estos riesgos. Asimismo, los controles son certificados anualmente por los directivos en cuanto a su vigencia y adecuado funcionamiento. El MPD incluye más de 1.573 controles que son evaluados anualmente.

Repsol cuenta con un modelo de control interno sobre la información financiera (SCIIF) cuya supervisión es responsabilidad de la Dirección Corporativa de Auditoría y Control, en lo relacionado con la evaluación de la razonabilidad de su diseño y funcionamiento. Este modelo, formado por 1.065 controles, se actualiza, evalúa y certifica anualmente, tanto por la Dirección de la compañía como por el auditor externo. Sus resultados son reportados a los órganos de gobierno del Grupo Repsol. El desarrollo y funcionamiento de este modelo se describe de forma detallada en el apartado F del Informe anual de Gobierno Corporativo de Repsol.

En las actividades de Exploración y Producción, en las que Repsol es el socio operador, aplicamos nuestra normativa y estándares. Cuando no somos operadores, consideramos vital que nuestros socios mantengan estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros, por lo que procuramos utilizar nuestra capacidad de influencia para que se implemente nuestra normativa y sistemas de gestión, o se sigan principios y sistemas equivalentes a los nuestros.

Repsol utiliza generalmente un modelo de JOA⁸⁶ sobre el cual se han realizado mejoras para reforzar las cláusulas de anticorrupción, de respeto a los derechos humanos y de seguridad y medio ambiente.

Repsol incluye cuestiones específicas para comprobar que los proveedores y contratistas tienen una política de tolerancia cero contra la corrupción, en los procesos de calificación y de auditoría. Además, el código de conducta para proveedores y contratistas describe la conducta de comportamiento que Repsol espera de los mismos en relación con la corrupción.

En los contratos que la compañía firma con sus contrapartes se incluyen cláusulas relativas a esta materia.

En 2014, en el Negocio de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades se han firmado 45 nuevos contratos incluyen una cláusula anticorrupción. Además, tanto en los contratos internacionales de Lubricantes como en los nuevos contratos de agencia y distribución de Asfaltos y Especialidades, se ha incorporado el Código de Conducta, auditable, que recoge comportamientos mínimos exigidos a los distribuidores y fabricantes locales en relación con este asunto. También, en todos los contratos que han renovado en 2014 se ha incluido la cláusula anticorrupción.

⁸⁶ Joint Operation Agreement, AIPN 2012 model form.

S03: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.

Repsol dispone de una Política Anticorrupción que detalla los compromisos y los principios que deben guiar la actuación de Repsol y de todos sus empleados con respecto a la lucha contra la corrupción. Asimismo, La Norma de Ética y Conducta contiene un extenso apartado dedicado a las pautas de actuación relacionadas con aspectos relacionados con el fraude, la transparencia y la lucha contra la corrupción:

- Conflictos de interés
- Uso y protección de los activos
- Fiabilidad de la información y control de registros
- Información reservada y confidencial
- Regalos, obsequios y atenciones
- Medidas contra la corrupción
- Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos
- Neutralidad política
- Imparcialidad en los procesos de selección de proveedores

Todos los nuevos empleados de Repsol deben conocer y firmar la Norma de Ética y Conducta.

Asimismo existe un curso de formación online sobre la Norma de Ética disponible en distintos idiomas, cuya realización es un requisito para todos los empleados desde su desarrollo en 2013. El curso tiene como finalidad reforzar el grado de conocimiento de los empleados sobre la norma, mostrando distintas situaciones en las que serían de aplicación los principios y pautas recogidos en la Norma de Ética y Conducta de forma que se aumente la capacidad de tomar decisiones orientadas por los valores éticos de Repsol.

A 31 de diciembre de 2014, 1.328 empleados habían realizado este curso frente a los 80 que lo habían terminado a 31 de diciembre de 2013 un mes después de su publicación. El objetivo es que lo realice la totalidad de la plantilla en los próximos años.

En 2014 se ha continuado con la formación adicional en asuntos relacionados con la corrupción de determinados colectivos de empleados:

- Acción específica de formación a los empleados de la dirección corporativa Financiera en noviembre.
- Acción específica para todos los empleados del área de seguridad en Perú sobre el Manual para la Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
- Módulo específico presencial sobre la Norma de Ética y Conducta a todos los alumnos del máster en gestión de la energía de Repsol.
- Asimismo, durante todo el año 2014 se han realizado campañas de comunicación a través de los distintos canales internos de Repsol, haciendo especial hincapié en la obligación para los empleados de denunciar incumplimientos del código ético así como difundir los canales disponibles para hacerlo.

S04: Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Sanciones por incumplimiento de la Norma de Ética y Conducta

Desde su creación en 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2014, la Comisión de Ética ha recibido más de 100 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta. A 31 de diciembre de 2014 no había ninguna comunicación pendiente de resolución.

Asimismo, en 2014 se produjeron 205 amonestaciones de tipo grave y muy grave relacionadas con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta, pero ninguno relacionado con prácticas corruptas. De ellas, 192 incluyeron suspensión de empleo y sueldo. Los motivos de las sanciones fueron, entre otros, actuaciones contra los bienes de la compañía, contra la seguridad y contra los clientes.

En 2014 hubo 64 despidos relacionados con incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta. Los motivos de los despidos fueron, entre otros, actuaciones contra los bienes de la compañía y contra la seguridad.

Política Pública

S05: Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.

Participamos en los debates sobre el desarrollo de políticas públicas porque en ocasiones somos llamados a consultas y en otros casos podemos dar una opinión valiosa a los legisladores sobre los impactos que la nueva regulación podría generar sobre todas nuestras partes interesadas.

Hacemos lobby basado en nuestros valores, incluyendo la integridad y la transparencia, y tratamos de defender los intereses compartidos de nuestras partes interesadas y de la sociedad en general.

Registro de
Transparencia de
la UE
Registro de
Actividad de
Lobby de EEUU

La compañía se encuentra registrada en el “[Registro de Transparencia de la Unión Europea](#)” y en el “[Registro de Actividad de Lobby de Estados Unidos](#)”. La información facilitada por Repsol en ambos registros es pública y accesible a través de las páginas web de estos organismos.

Registro de Transparencia de la Unión Europea:

Se reporta la información correspondiente a los siguientes conceptos:

- Asociaciones y redes:
 - Las principales asociaciones sectoriales a las que Repsol pertenece son las siguientes: *Fuels Europe*, *European Chemical Industry Council (CEFIC)*, *PlasticEurope*, *Oil and Gas Producers Association (OGP Europe)*, *International Emissions Trading Association (IETA)*, *Comité Europeo de Normalización (CEN)* y *European Isocianate & Polyol Producers Association (ISOPA)*, *European Captive Insurance and REinsurance Owners` s Association (ECIROA)*, *European association of flexible polyurethane foam blocks manufacturers (EUROPUR)*, *Styrene Producers Association (SPA)*, *Ethics and Public Policy Center (EPPC)*, *PetroChemicals Europe (APPE)*.

- También formamos parte de las siguientes asociaciones empresariales: *European Round Table of Industrialists* (ERT), *Center for European Policies Studies* (CEPS) y *American European Community Association* (AECA), *International Energy Agency* (IEA), *Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency* (SPIRE).
- Datos económicos:

Los costes vinculados a las actividades directas de representación ante las Instituciones Europeas se estiman entorno a los 300.000€ para 2014. Incluye los gastos asociados a viajes, reuniones, correspondencia directa, y participación de nuestros empleados en la preparación de documentos y en grupos de trabajo de distintas asociaciones y *think tanks*.

Estamos considerando tanto el coste del tiempo empleado como el de los viajes realizados. No incluimos las cuotas de asociaciones por entender que son declaradas por las distintas asociaciones. Adicionalmente, se recibieron fondos de instituciones de la Unión Europea por un importe de 771.890 €, de los cuales 332.160 € fueron destinados a proyectos de desarrollo para el área de Tecnología y 439.730 € al proyecto de GNL.

Registro de Lobbies de Estados Unidos:

Durante el ejercicio 2014 Repsol no ha realizado actividades directas de lobby en Estados Unidos. Tanto Repsol como los empleados que realizan actividades de lobby para la compañía declaran no haber realizado ninguna contribución a empleados públicos del gobierno americano.

S06: Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.

Repsol manifiesta su neutralidad política y declara en su Norma de Ética y Conducta que no financia, directa o indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos. Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las administraciones públicas se plantean bajo los principios de cooperación y transparencia.

Comportamiento de competencia desleal

S07: Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.

Litigios por prácticas restrictivas de la competencia (Número de casos iniciados)		
2012	2013	2014
0	2	2

En 2014 se han incoado dos expedientes sancionadores, uno por la Autoridad de Competencia española (CNMC) y otro por la Autoridad de Competencia peruana (INDECOPI). Los acuerdos de la CNMC que se relacionan con los expedientes sancionadores incoados en 2013 y 2014 han sido recurridos por la compañía en vía contenciosa-administrativa.

Al objeto de fomentar una mayor sensibilización y una permanente actualización en Derecho de la Competencia, en 2014 se ha continuado impartiendo sesiones formativas en esta materia.

Cumplimiento normativo

S08: Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

La información que responde a este indicador se reporta en el Informe de Cuentas Anuales Consolidadas 2014, *Nota 29*.

Reubicaciones involuntarias

OG12: Enumere, cuantifique y describa los casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la empresa.

En 2014 no ha tenido lugar ningún caso de reasentamiento involuntario en ninguna de las operaciones del Grupo Repsol.

Dentro de las operaciones de QalaDze / Binari Sirwan en el Kurdistán Iraquí se ha acordado amistosamente con 14 familias, de la población Kani Shinka, su reubicación temporal ante un potencial impacto en la salud de estas 150 personas que han recibido una compensación por este motivo.

Integridad de activos y seguridad de procesos

OG13: Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad.

El enfoque de Repsol se basa en un exigente sistema de gestión de riesgos asociados a los procesos y activos industriales en el que la seguridad de procesos es el pilar básico.

Se realizan análisis de riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos, aplicando los mejores estándares internacionales en el diseño y empleando estrictos procedimientos durante la operación y el mantenimiento, todo ello encaminado a prevenir incidentes relacionados con los procesos industriales involucrados.

La seguridad de procesos permite a Repsol dar respuesta a los principales retos de la Compañía en materia de seguridad. Facilita la gestión de cada riesgo, abarcando incluso aquellos que tienen menores probabilidades de materializarse pero que a menudo pueden llegar a ser de consecuencias muy significativas para las personas, el medio ambiente, las instalaciones o la reputación de la Compañía.

Repsol sigue su desempeño acorde a las definiciones establecidas por OGP⁸⁷, API⁸⁸ y CCPS⁸⁹, referencias internacionales en esta materia. Asimismo, en 2014 se ha trabajado en la definición de la línea base de Compañía para este tipo de accidentes.

En la siguiente tabla se recoge el número de accidentes de seguridad de procesos⁹⁰ por actividad:

	Refino	Química	Exploración y Producción	Comercial y GLP	Gas&Power	TOTAL
Tier 1	7	2	0	1	0	10
Tier 2	22	15	11	0	0	48

Responsabilidad de producto

Salud y seguridad del cliente

PR1: Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.

PR2: Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Respuesta a indicadores PR1 y PR2.

Trabajamos para garantizar que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos que comercializamos se respete la legislación vigente en lo relativo a la seguridad y la salud de nuestros clientes.

⁸⁷ The International Association of Oil & Gas Producers.

⁸⁸ American Petroleum Institute.

⁸⁹ Center for Chemical Process Safety.

⁹⁰ Accidente con pérdida de contención primaria para el cual deben darse los siguientes criterios de manera simultánea:

- Existe un proceso o un producto químico involucrados.
- Se produce dentro de una ubicación determinada, es decir, el incidente ocurre en una instalación de producción, distribución, almacenamiento, servicios auxiliares (utilities) o plantas piloto relacionadas con el proceso o producto químico involucrados. Esto incluye parques de tanques, áreas auxiliares de soporte (ej. calderas, plantas de tratamiento de aguas), y redes de distribución de tuberías bajo el control de la instalación. También cumplirán con el criterio de ubicación las operaciones de perforación.
- Da lugar a una liberación de materia no planificada o no controlada, incluyendo materias no tóxicas y no inflamables (por ejemplo; vapor, agua caliente, nitrógeno, CO₂ comprimido o aire comprimido), con unos determinados niveles de consecuencias.

En función de los umbrales definidos se clasificará el accidente de seguridad de procesos como Tier 1 o Tier 2.

Esto requiere un análisis de la naturaleza de las materias primas, de los productos finales y de los posibles riesgos de los productos que comercializamos, tenido en cuenta desde las primeras fases de desarrollo del concepto del producto, su investigación y desarrollo, certificación; pasando por su fabricación y producción, almacenaje, distribución, promoción y comercialización; hasta su utilización, eliminación y reciclaje.

No se han identificado incidentes significativos derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de nuestros productos, en la salud y la seguridad, durante su ciclo de vida.

Etiquetado de productos y servicios

PR3: Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.

Cumplimos con el Registro de Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas (REACH)⁹¹ de la Unión Europea, y con el Reglamento CLP⁹² de clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas en todos nuestros productos. Nuestros procedimientos sobre información y etiquetado incluyen la información sobre la procedencia de los componentes del producto, contenido de la sustancia que podría tener un potencial impacto medioambiental o en la salud, información para utilización segura del producto y las instrucciones para la eliminación segura del mismo.

PR4: Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

No se ha identificado ningún incumplimiento de la regulación ni de los códigos voluntarios establecidos.

PR5: Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

Repsol cuenta con una gran diversidad de clientes que van desde grandes compañías, organismos e instituciones, hasta pequeñas y medianas empresas y particulares. Para atender a sus necesidades la compañía produce y comercializa una amplia gama de productos y servicios para la carretera, el hogar, la industria, la agricultura, la marina, la aviación. Estos productos comprenden combustibles, lubricantes y especialidades, gases licuados de petróleo (GLP) y productos químicos entre otros⁹³.

⁹¹ REACH Regulation: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals.

⁹² CLP Regulation: Classification, Labelling and Packaging.

⁹³ Ver toda la información sobre los productos y servicios del Grupo Repsol así como las áreas geográficas en las que se comercializan en repsol.com

Repsol realiza un seguimiento de la experiencia de los clientes en relación a los productos y servicios que consumen para evaluar la satisfacción general, la calidad percibida y la fidelidad a la marca.

Para ello la compañía ha diseñado una metodología específica y homogénea a través de encuestas a sus clientes que permite un diagnóstico completo del servicio. Este proceso realiza un análisis transversal de los diferentes indicadores (satisfacción general, calidad percibida e índices de fidelidad y de recomendación) y su evolución en el tiempo, así como define las acciones de mejora específicas en los diferentes productos y servicios.

Estos estudios de satisfacción de clientes se realizan periódicamente y teniendo en cuenta las acciones de mejora y medidas correctoras definidas e implantadas por las diferentes áreas de negocio a partir de dichos estudios, tanto a corto como a medio plazo.

A partir de 2013 se introdujeron modificaciones en los estudios de satisfacción correspondientes a los clientes de Estaciones de Servicio y de GLP envasado de España:

- Estaciones de Servicio: se valora la experiencia del último repostaje realizado en la última semana, a diferencia de los estudios anteriores, donde se valoraba el servicio de la marca habitual del cliente.
- GLP envasado: se valora la revisión realizada en el último mes, y no en el último año, de los clientes que han realizado la revisión de su instalación de gas, recogiendo información en los distintos momentos del año.

Los estudios de satisfacción de clientes utilizan distintas metodologías. En España y Portugal se reporta la Satisfacción Global (S.G.) por producto y colectivo de clientes que responde a la declaración directa de la satisfacción en una escala semántica (de muy satisfecho -5- a muy insatisfecho -1-) que se realiza en todos los casos al comienzo de la encuesta. Esto supone un cambio respecto a informes anteriores donde reportábamos índice de satisfacción de cliente (ISC), un indicador calculado a partir del promedio las valoraciones de todos los aspectos del servicio. Estos cambios han producido pequeñas variaciones en el resultado de la medición respecto a la información reportada años anteriores.

En Ecuador y Perú utilizan otros índices de medición en escala porcentual que se explicarán en cada una de las tablas correspondientes.

A continuación se muestran las tablas con los resultados de los estudios de satisfacción de clientes desglosadas según por metodología, país y Unidad de Negocio.

Satisfacción Global España:

S.G. - Clientes de Estaciones de Servicio España			
	2012	2013	2014
Colectivo de clientes			
Repostadores habituales	NA	4,33	NA

Además, en España se evalúa la calidad de las Estaciones de Servicio mediante el programa de calidad "e3" (Estación Excelente Emprendedora)

Programa e3

Ver más información sobre el [programa e3](http://repsol.com) en repsol.com

S.G. - Clientes de Ventas Directas España⁹⁴			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Clientes directos (Grandes cuentas)			
Clientes centralizados	NA	4,4	NA
Clientes de delegaciones	4,31	4,30	4,41
Otros clientes			
Clientes de distribuidores	4,52	NA	4,61
Clientes de filiales	4,51	NA	4,59
S.G. - Clientes de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades España			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Grandes clientes			
Lubricantes	4,39	4,32	4,20
Asfaltos	4,31	4,38	4,26
Especialidades	4,53	4,31	4,29
S.G. - Clientes de GLP España			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Clientes GLP Envasado (Envase UD125 y UD110)			
Hogares	4,39	NA	4,41
Clientes GLP Envasado (Botella UI350) - Envase Industrial (35 kg)			
Hogares	NA	NA	4,33
Empresas	NA	NA	4,4
Usuarios del Servicio Oficial - Revisión instalación de gas			
Hogares	NA	4,34	4,33
Empresas	NA	4,39	4,37
Clientes GLP canalizado			
Plan Personalizado Multivivienda (PPM) -Hogares	4,2	NA	4,23
Poblaciones	4,18	NA	4,14
Clientes de GLP a granel			
Empresas	4,22	NA	NA
Hogares (Plan Personalizado)	3,94	NA	NA
Clientes AutoGas - uso de GLP como carburante automoción			
Particulares	NA	NA	4,26
Profesionales	NA	NA	4,18

Satisfacción Global Portugal

S.G. - Clientes de Ventas Directas Portugal			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Clientes Directos	4,34	NA	NA
Clientes de Distribuidores	4,66	NA	NA

⁹⁴ Los productos que comercializa el Negocio de Ventas Directas son: gasóleos A, B y C, gasolinas, coque de petróleo y fuelóleo.

Satisfacción Global Resto de países

S.G. - Clientes de Lubricantes, Asfaltos y Especialidades Internacional			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Clientes internacionales			
Lubricantes	3,73	NA	3,97
Especialidades	4,14	NA	4,38

Estudios de Satisfacción Ecuador

Estudio de Satisfacción de Clientes de GLP Ecuador⁹⁵			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
GLP a Granel	98,90%	99%	95%
GLP Envasado	90%	97%	88%

En Ecuador el estudio de satisfacción del cliente realizado en 2014 se ha dirigido a clientes industriales, comerciales y segmento doméstico.

Estudios de Satisfacción de Cliente Perú

Estudio Satisfacción Clientes de Estaciones de Servicio Perú			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
Repostadores habituales ⁹⁶	87%	85%	85,37%

En Perú el sistema de evaluación de satisfacción del cliente consiste en enviar “compradores misteriosos” a las Estaciones de Servicio, quienes evalúan cómo fue su experiencia.

Estudio de Satisfacción de Clientes de GLP Perú⁹⁷			
Colectivo de clientes	2012	2013	2014
GLP a Granel	76%	NA	NA

Durante 2014 no se han realizado estudios de satisfacción de clientes en Perú, está prevista su realización en 2015.

Por otro lado, el negocio de Química también realiza estudios de satisfacción de clientes. La evolución de los resultados se muestra en la siguiente tabla:

Estudio de satisfacción de clientes - Química⁹⁸		
2012	2013	2014
88,97%	85,71%	86,2%

En repsol.com se puede acceder a toda la información relacionada con los servicios y canales de atención a los clientes de productos y servicios de la compañía en todas las áreas geográficas.

⁹⁵ Los resultados obtenidos de estudios de satisfacción en la actividad de GLP en Ecuador, se reportan con una escala porcentual.

⁹⁶ Los resultados obtenidos de los estudios de satisfacción, en la actividad de Estaciones de Servicio en Perú, se reportan con una escala porcentual.

⁹⁷ Los resultados obtenidos de los estudios de satisfacción, en la actividad de GLP en Perú, se reportan con una escala porcentual.

⁹⁸ Los resultados obtenidos de los estudios de satisfacción, en la actividad de Química, se reportan con una escala porcentual.

Comunicaciones de marketing

PR6: Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

Además del marco legal vigente, Repsol cumple con códigos voluntarios que establecen pautas de autorregulación y criterios de responsabilidad para el desarrollo de nuestra comunicación publicitaria.

Asociación
Española de
Anunciantes
Autocontrol

Repsol está adherido a la [Asociación Española de Anunciantes](#) y a [Autocontrol](#) (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial). En consecuencia, se compromete a respetar el Código de conducta del sector publicitario español y el Código de conducta publicitaria de Autocontrol.

Además, Repsol también se ha comprometido con otros códigos que regulan las buenas prácticas, tanto en comunicación como en publicidad:

- **Código de autorregulación** sobre argumentos ambientales en comunicaciones comerciales: Repsol es una de las empresas del sector energético que ha firmado voluntariamente el acuerdo de Autocontrol con el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino para las comunicaciones de este tipo.
- **Código ético de comercio electrónico y publicidad interactiva:** Repsol está adherida a “Confianza On-line” para adquirir voluntariamente elevados niveles de compromiso ético y responsabilidad en sus comunicaciones en internet.

El compromiso de Repsol con la transparencia y veracidad en su comunicación publicitaria se basa en el seguimiento del cumplimiento de estos códigos de forma continua.

Repsol ha logrado, en su apuesta por la integración de personas con capacidades diferentes, que en España desde marzo de 2014 las personas con discapacidad auditiva tengan la posibilidad de ver los spots televisivos subtítulos. Esta iniciativa es un paso más en el reto de Repsol de fomentar un modelo de convivencia social, comprometido y solidario. Además, Repsol está estudiando la viabilidad de extender esta iniciativa a aquellos otros países en los que la compañía emite publicidad en televisión.

PR7: Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Durante 2014 Repsol no ha incumplido ninguno de los códigos que fija Autocontrol, y muestra de ello es que no se han recibido reclamaciones al respecto este año.

Cumplimiento normativo

PR9: Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

No constan sanciones administrativas abonadas y/o impuestas en 2014 por resolución administrativa firme o confirmadas por resolución judicial de cuantía relevante.

Biocombustibles:

OG14: Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos.

Repsol contribuye a la reducción de emisiones de CO₂ mediante el uso de biocombustibles, incorporando bioetanol⁹⁹ en gasolinas y biodiesel¹⁰⁰ y VO¹⁰¹ en gasoil.

Con respecto a la producción de biocombustibles Repsol se focaliza en dos líneas de acción:

- La promoción de proyectos de biocombustibles avanzados (a partir de materias primas no alimentarias, biomasa) con fuerte desarrollo tecnológico y elevada sostenibilidad medioambiental, social y económica. Aunque en la actualidad Repsol no ha iniciado la producción de este tipo de biocombustibles, en el Centro Tecnológico de Repsol tenemos proyectos en fase de desarrollo tanto por procesos biotecnológicos (fermentaciones avanzadas) como termoquímicos (pirólisis y procesado en unidades de refinería).
- La producción en nuestras refinerías de *Hydrotreated Vegetable Oil* (HVO) o hidrobiodiesel que consiste en un aceite vegetal obtenido a partir de oleaginosas, tratado con hidrógeno y que forma parte de la formulación de los gasóleos. En el año 2014 se han producido más de 250.000 toneladas de este biocombustible.

Kilotoneladas	Biocombustibles producidos	Biocombustibles comprados	Biocombustibles vendidos
FAME		215	215
VO		302	
HVO	253		238
Bioetanol		171	161

⁹⁹ El bioetanol se obtiene por fermentación a partir de almidones procedentes de cereales o azúcares, de remolacha o caña, y se utiliza en las gasolinas, bien mezclado directamente o en forma de ETBE (etilterbutiléter).

¹⁰⁰ El biodiesel consiste en esteres metílicos (FAME) obtenidos de la transformación de aceites vegetales extraídos de semillas oleaginosas que habitualmente se utilizan mezclados con gasóleos.

¹⁰¹ VO: *Vegetable Oil*.

Anexo I: Índice GRI, ISO 26000 y Global Compact



Parte I: Perfil

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios	
1. Estrategia y Análisis				
1.1	Mensaje del Presidente	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 12
1.2	Descripción de los impactos, riesgos y oportunidades clave	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 16
2. Perfil de la organización				
2.1	Nombre de la compañía			Página 17
2.2	Principales marcas y productos y/o servicios			Página 17
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 17
2.4	Localización de la sede principal de la organización			Página 17
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria			Página 17
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica			Página 17
2.7	Mercados servidos [incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/ beneficiarios]			Página 18
2.8	Dimensiones de la organización informante			Página 18
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización			Página 18
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo			Página 18
3. Parámetros de la memoria				
Perfil de la memoria				
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria			Página 21
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente			Página 21
3.3	Ciclo de presentación de memorias			Página 21
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido			Página 21
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria			Página 21

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios	
3. Parámetros de la memoria				
3.6	Cobertura de la memoria (países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).			Página 23
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.			Página 23
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.			Página 23
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.			Página 23
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).			Página 23
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.			Página 23
Índice del contenido GRI				
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria			Página 25
Verificación				
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	7.5.3 Verificación.		Página 25
4. Gobierno, compromisos y participación en los grupos de interés				
Gobierno				
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 26
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 26
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 26
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 26
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental)	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 26
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 27

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios	
4. Gobierno, compromisos y participación en los grupos de interés				
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 27
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 27
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 27
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 27
Compromisos con iniciativas externas				
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	6.2 Gobernanza de la organización.	P7	Página 28
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 28
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: esté presente en los órganos de gobierno; participe en proyectos o comités; proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios o tenga consideraciones estratégicas.	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 30
Participación de los grupos de interés				
4.14	Relación de partes interesadas que la organización ha incluido	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 32
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 32
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 34
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que la organización ha respondido a los mismos en la elaboración de la memoria	6.2 Gobernanza de la organización.		Página 54

Parte II: Indicadores de desempeño

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
1. Económico					
1.1. Desempeño económico					
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo Ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagados a proveedores de capital y a gobiernos	6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.3 Participación activa de la comunidad. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos. 6.8.9 Inversión social.		Página 63	✓
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	P7	Página 64	✓ [1]
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales			Página 64	✓
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos			Página 65	✓
1.2. Presencia en el mercado					
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugar donde se desarrollen operaciones significativas	6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad.	P1, P6	Página 65	✓
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.		Página 66	✓ [13]
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.	P6	Página 77	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
1. Económico					
1.3. Impactos económicos indirectos					
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	<p>6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.</p> <p>6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad.</p> <p>6.8.3 Participación activa de la comunidad.</p> <p>6.8.4 Educación y cultura.</p> <p>6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades.</p> <p>6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología.</p> <p>6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.</p> <p>6.8.9 Inversión social.</p>		Página 78	✓
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	<p>6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.</p> <p>6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.</p> <p>6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad.</p> <p>6.7.8 Acceso a servicios esenciales.</p> <p>6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad.</p> <p>6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades.</p> <p>6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología.</p> <p>6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.</p> <p>6.8.9 Inversión social.</p>		Página 78	✓
OG1	Volumen y tipo de las reservas estimadas y producción			Página 82	✓
2. Ambiental					
2.1. Materiales					
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	<p>6.5 El medio ambiente.</p> <p>6.5.4 Uso sostenible de recursos.</p>	P7,P8	Página 83	✓ [2]
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	<p>6.5 El medio ambiente.</p> <p>6.5.4 Uso sostenible de recursos.</p>	P8	No material	N.A.
2.2. Energía					
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	<p>6.5 El medio ambiente.</p> <p>6.5.4 Uso sostenible de recursos.</p>	P7,P8	Página 83	✓ [3]

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
2. Ambiental					
OG2	Inversión total en energía renovable			Página 84	✓
OG3	Total de energía renovable generada por fuente			Página 84	✓ [7]
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8	Página 85	✓ [4]
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8	Página 85	✓
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8, P9	Página 86	✓
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8, P9	Página 86	✓
2.3. Agua					
EN8	Captación total de agua por fuentes	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P7,P8	Página 87	☑ [3]
EN9	Fuentes de agua significativamente afectadas por captaciones de agua	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8	Página 87	✓ [5]
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reutilizada	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	P8	Página 88	✓
2.4. Biodiversidad					
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	P8	Página 88	✓
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	P8	Página 89	✓
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	P8	Página 89	✓ [5]

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
2. Ambiental					
		6.5. El medio ambiente			
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	P8	Página 89	✓
		6.8.3 Participación activa de la comunidad.			
OG4	Número y porcentaje de operaciones significativas en las que los riesgos de biodiversidad han sido evaluados y monitorizados	6.5 El medio ambiente.		Página 93	✓
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales. 6.5 El medio ambiente.	P8	Página 93	✓
2.5. Emisiones, vertidos y residuos					
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	P7,P8	Página 93	☑ [3]
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	P8	Página 95	✓ [6]
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	P8, P9	Página 96	✓
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	P7,P8	No material	N.A.
EN20	NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	P7,P8	Página 97	☑ [3]
EN21	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	P8	Página 98	✓
OG5	Volumen de agua producida o de formación			Página 99	☑
EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	P8	Página 99	☑
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	P8	Página 101	☑
OG6	Volumen gas enviado antorcha y gas venteado			Página 102	✓
OG7	Cantidad de lodos de perforación y estrategias para el tratamiento y el vertido			Página 102	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
2. Ambiental					
2.6. Productos y servicios					
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.7.5 Consumo sostenible.	P7,P8, P9	Página 103	✓
OG8	Contenido en combustibles de Benceno, Plomo y Azufre			Página 106	✓
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación. 6.5.4 Uso sostenible de recursos. 6.7.5 Consumo sostenible.	P8	No material	N.A
2.7. Cumplimiento normativo					
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	6.5 El medio ambiente.	P8	Página 107	✓
2.8. Transporte					
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizadas para las actividades de la organización, así como del transporte del personal.	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P8	Página 107	✓ [6]
2.9. General					
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	6.5 El medio ambiente.	P9	Página 107	☑
3. Social: Prácticas laborales y ética del trabajo					
3.1. Empleo					
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo por contrato y por región	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	P6	Página 108	☑
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	P6	Página 112	☑
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.		Página 114	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
3. Social: Prácticas laborales y ética del trabajo					
LA15	Retorno al trabajo y tasas de retención después de bajas por paternidad, por sexo	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.	P6	Página 115	✓
3.2. Relaciones empresa/trabajadores					
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social. 6.4.5 Diálogo social. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo.	P3	Página 116	✓
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social. 6.4.5 Diálogo social.	P3	Página 117	✓
3.3. Salud y seguridad en el trabajo					
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo.		No material	N.A.
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo.		Página 117	✓ [9]
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.3 Participación activa de la comunidad. 6.8.4 Educación y cultura. 6.8.8 Salud.		Página 120	✓
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo.		No material	N.A.
3.4. Formación y educación					
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo.	P6	Página 124	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
3. Social: Prácticas laborales y ética del trabajo					
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo.		Página 126	✓
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo.	P6	Página 129	✓
3.5. Diversidad e igualdad de oportunidades					
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad	6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	P6	Página 131	☑
3.6. Equidad en la remuneración para mujeres y hombres					
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.	P6	Página 132	✓
4. Social: Derechos humanos					
4.1. Prácticas de inversión y abastecimiento					
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de recursos humanos	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P2	Página 133	✓
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y en medidas adoptadas como consecuencia	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P2	Página 133	✓
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	6.3 Derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad.	P1	Página 137	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
4. Social: Derechos humanos					
4.2. No discriminación					
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	6.3 Derechos humanos. 6.3.6 Resolución de reclamaciones. 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	P6	Página 139	✓ [10]
4.3. Libertad de asociación y convenios colectivos					
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.3.8 Derechos civiles y políticos. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.5 Diálogo social.	P3	Página 140	✓
4.4. Explotación infantil					
HR6	Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P5	Página 140	✓
4.5. Trabajo forzoso u obligatorio					
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P4	Página 140	✓

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
4. Social: Derechos humanos					
4.6. Prácticas de seguridad					
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	6.3 Derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	P1	Página 140	✓
4.7. Derechos de los indígenas					
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	6.3 Derechos humanos. 6.3.6 Resolución de reclamaciones. 6.3.7 Discriminación y grupos vulnerables. 6.3.8 Derechos civiles y políticos. 6.6.7 Respeto por los derechos de propiedad.	P1	Página 141	✓
OG9	Operaciones donde las comunidades indígenas están presentes o afectadas por las actividades y donde se desarrollan estrategias de comunicación			Página 142	✓
4.8. Evaluación					
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que están sujetas a evaluaciones de impacto y de DDHH	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debida diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad.	P1	Página 142	✓ [8]
4.9 Remediación					
HR11	Número de quejas o agravios relacionados con los DDHH archivados, analizados y resueltos a través de mecanismos formales	6.3 Derechos humanos. 6.3.6 Resolución de reclamaciones.	P1	Página 144	✓ [5]
5. Social: Sociedad					
5.1. Comunidades locales					
SO1	Porcentaje de operaciones donde se ha implementado evaluaciones de impacto, relaciones con la comunidad y programas de desarrollo	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.3 Participación activa de la comunidad. 6.8.9 Inversión social.	P1	Página 145	✓ [5]

GRI		ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador		Materias fundamentales y asuntos	Principios		
5. Social: Sociedad					
S09	Operaciones con impacto potencial o actual negativo en comunidades locales	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.	P1	Página 147	✓
		6.5.3 Prevención y contaminación.			
S010	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impacto potencial o actual negativo en comunidades locales	6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	P1	Página 147	✓
		6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad			
OG10	Número y descripción de disputas significativas con comunidades locales e indígenas	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales.		Página 148	✓
OG11	Número de instalaciones que ha sido puestas fuera de servicio y aquellas que están en proceso	6.5.3 Prevención y contaminación.		Página 149	✓
5.2. Corrupción					
S02	Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	6.6 Prácticas justas de operación.	P10	Página 150	✓
		6.6.3 Anticorrupción.			
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	6.6 Prácticas justas de operación.	P10	Página 152	✓ [11]
		6.6.3 Anticorrupción.			
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	6.6 Prácticas justas de operación.	P10	Página 153	✓ [12]
		6.6.3 Anticorrupción.			
5.3. Política pública					
S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying	6.6 Prácticas justas de operación.	P10	Página 153	✓
		6.6.4 Participación política responsable.			
S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	6.8.3 Participación activa de la comunidad.		Página 154	✓ [5]
		6.6 Prácticas justas de operación.			
		6.6.4 Participación política responsable			
		6.8.3 Participación activa de la comunidad.			

GRI	ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Principios		
5. Social: Sociedad				
5.4. Comportamiento de competencia desleal				
S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.5 Competencia justa. 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad.	Página 154	✓
5.5. Cumplimiento normativo				
S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.3 Anticorrupción. 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.	Página 155	✓
5.6. Reubicaciones voluntarias				
OG12	Operaciones donde se han realizado reasentamientos involuntarios, número de hogares realojados, y como han sido afectados.		Página 155	✓
5.7. Integridad de activos y seguridad de procesos				
OG13	Número de eventos de seguridad de procesos, por actividades		Página 155	✓
6. Social: Responsabilidad de producto				
6.1. Salud y seguridad del cliente				
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores. 6.7.5 Consumo sostenible.	Página 156	✓
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores. 6.7.5 Consumo sostenible.	Página 156	✓

GRI	ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Principios		
6. Social: Responsabilidad de producto				
6.2. Etiquetado de productos y servicios				
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores. 6.7.5 Consumo sostenible. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. 6.7.9 Educación y toma de conciencia.	Página 157	✓
PR4	Número total de incumplimientos de las regulación y códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores. 6.7.5 Consumo sostenible. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. 6.7.9 Educación y toma de conciencia.	Página 157	✓
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.4 Protección de la salud y seguridad de los consumidores. 6.7.5 Consumo sostenible. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. 6.7.8 Acceso a servicios esenciales. 6.7.9 Educación y toma de conciencia.	Página 157	✓

GRI	ISO 26000	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Principios		
6. Social: Responsabilidad de producto				
6.3. Comunicaciones de marketing				
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. 6.7.9 Educación y toma de conciencia.	Página 161	✓
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.3 Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias. 6.7.9 Educación y toma de conciencia.	Página 161	✓
6.4. Privacidad del cliente				
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.		No material	N.A.
6.5. Cumplimiento normativo				
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	Página 162	✓
6.6. Biocombustibles				
OG14	Volumen de biocombustibles producidos y vendidos con criterios sostenibles		Página 162	✓

✓ Indicador revisado

☑ Procedimientos ampliados para mayor seguridad de la información reportada

N.A.: No aplica la verificación

[1] El cuestionario del CDP disponible es el referente a 2013, no estando disponible a la fecha de este informe la información del año 2014.

[2] Se desglosa el principal material que es el crudo procesado.

[3] No se incluye información sobre indicadores de intensidad.

[4] No se desglosa por fuentes primarias, si bien esta información depende de los suministradores de Repsol.

[5] Se informa cualitativamente

[6] Información de Scope 3 limitada a las emisiones más significativas según la información disponible de Repsol.

[7] Se informa de potencia instalada.

[8] Se informa exclusivamente de las evaluaciones realizadas.

[9] Se informa del absentismo por enfermedad común en España, y del índice de enfermedades profesionales, índice de accidentes y número de muertes para el Grupo.

[10] Se informa de los incidentes de discriminación internos.

[11] Se informa del curso online sobre la Norma de Ética y de Conducta.

[12] Se reportan las sanciones y medidas Laborales.

[13] El indicador se refiere exclusivamente a las compras realizadas desde el departamento de compras y contrataciones, y excluyendo las compras de crudo, gas y materiales.

* 10 Principios del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

CONDICIONES LABORALES

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

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

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

MEDIO AMBIENTE

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

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

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

ANTI-CORRUPCIÓN

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



Deloitte Advisory, S.L.
 Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
 Torre Picasso
 28020 Madrid
 España
 Tel.: +34 915 14 50 00
 Fax: +34 915 14 51 80
 www.deloitte.es

Informe de Verificación Independiente del Informe de Responsabilidad Corporativa 2014 del Grupo Repsol

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión del Informe de Responsabilidad Corporativa 2014 del Grupo Repsol (IRC), cuyo alcance y cobertura se definen en el punto 3, "Parámetros de la Memoria", de la Parte I del IRC. Nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La adaptación de los contenidos del IRC a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI versión 3.1 (G3.1), así como los indicadores de desempeño y del suplemento sectorial del sector Oil&Gas propuestos en dicha guía.
- La información proporcionada en el IRC relativa a la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta establecidos en la norma AA1000 Accountability Principles Standard 2008 de AccountAbility (AA1000APS).

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con la Norma ISAE 3000 *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre trabajos de revisión de Informes de Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Asimismo, hemos aplicado la *AccountAbility 1000 Assurance Standard 2008 (AA1000AS)*, emitida por AccountAbility, para proporcionar una seguridad moderada sobre la aplicación de los principios establecidos en la norma AA1000 APS y los indicadores de desempeño de sostenibilidad (revisión moderada de tipo 2). Adicionalmente, el Grupo Repsol ha solicitado la ampliación de los procedimientos de revisión para algunos indicadores clave que se identifican en el Anexo I del IRC, con vistas a poder obtener una mayor seguridad de la información reportada en dichos indicadores; los procedimientos adicionales se detallan al final de este apartado.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas Áreas y Unidades de Negocio del Grupo Repsol y sociedades que han participado en la elaboración del IRC, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Repsol para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IRC 2014.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación a la identificación y consideración de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Análisis de la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el IRC en función del entendimiento del Grupo Repsol de los requerimientos de los grupos de interés sobre los aspectos materiales identificados por la organización y descritos en el apartado 3.5, "Proceso de definición de contenido de la Memoria", de la Parte I del IRC.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados y comprobación de la existencia y alcance de políticas, sistemas y procedimientos de Responsabilidad Corporativa (RC).
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IRC a los recomendados en la Guía G3.1 y comprobación de que los indicadores centrales, adicionales y sectoriales reportados se corresponden con los recomendados dicha Guía.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión, en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluida en el IRC y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo Repsol.
- Para ciertos indicadores clave identificados en el "Índice GRI" se han realizado procedimientos adicionales en las visitas a instalaciones representativas de la actividad del Grupo. Siguiendo con el plan de visitas para la realización de pruebas de verificación in situ, en 2014 se han visitado 5 instalaciones en España, en las que:
 - se han revisado los procesos de recopilación, carga y validación de los datos reportados,
 - se han contrastado los resultados de los informes de verificación de terceros relativos a las certificaciones ISO 14064, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Responsabilidades de la Dirección del Grupo Repsol y de Deloitte

- La preparación del IRC, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales del Grupo Repsol, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada también es menor por lo que el presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Dirección del Grupo Repsol de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones y auditorías de Informes de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.

Conclusiones

En el Anexo I del IRC, "Índice GRI, ISO 26000 y Global Compact", se detallan los indicadores revisados, el alcance de la revisión y se identifican aquellos que no cubren todos los aspectos recomendados por GRI. Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún otro aspecto que nos haga creer que el IRC contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo a las directrices de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.1.

Asimismo, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Grupo Repsol no ha aplicado los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta tal y como se describe en el apartado 3.5, "Proceso de definición del contenido de la Memoria", del IRC de acuerdo con la norma AA1000 APS 2008:

- **Inclusividad:** se ha desarrollado un proceso de participación de los grupos de interés que permite su involucración en el desarrollo de un enfoque responsable.
- **Relevancia:** el proceso de determinación de la materialidad supone un entendimiento de los asuntos materiales o relevantes para el Grupo Repsol y sus grupos de interés.
- **Capacidad de respuesta:** el Grupo Repsol responde con acciones y compromisos concretos a los aspectos materiales identificados.

Observaciones y Recomendaciones

Adicionalmente, hemos presentado a la Dirección del Grupo Repsol nuestras recomendaciones relativas a los aspectos de mejora en la gestión de la RC y en la aplicación de los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta. A continuación se resumen las recomendaciones más significativas, las cuales no modifican las conclusiones expresadas en el presente informe.

Inclusividad

El Grupo Repsol ha continuado extendiendo su modelo de gestión de la RC a los países donde tiene presencia significativa, así como a sus principales instalaciones industriales, constituyendo en 2014 los comités de RC de Trinidad y Tobago y del Complejo Industrial de Petronor. Estos comités permiten al Grupo dinamizar el contacto con sus grupos de interés, identificar los asuntos relevantes a nivel local y planificar las acciones más adecuadas y de mayor impacto. Asimismo, actividades como el "Repsol Sustainability Day", dirigido al colectivo de analistas e inversores, permite presentar, en un formato adaptado a este grupo de interés, las principales iniciativas en materia de Sostenibilidad realizadas por el Grupo y obtener de primera mano sus valoraciones y expectativas.

El seguimiento del grado de avance de estas acciones y su repercusión en los grupos de interés debe continuar siendo un aspecto clave en la definición y difusión de los Estudios de Identificación de Expectativas durante 2015.

Relevancia y Capacidad de respuesta

Repsol ha seguido mejorando la información suministrada en el IRC sobre los indicadores de la versión 3.1 de GRI y del suplemento sectorial Oil&Gas, que no habían sido reportados o habían sido reportados parcialmente en años anteriores. De cara a la elaboración del IRC 2015, Repsol deberá analizar las nuevas exigencias del estándar GRI G.4 para, en su caso, planificar y poner en marcha con la suficiente antelación las actuaciones que se consideren oportunas que le permitan informar con el máximo rigor según este nuevo estándar.

Esta nueva versión del estándar GRI pone especial énfasis en el concepto de materialidad e impacto de los aspectos relevantes, no sólo en la propia organización, sino también en su cadena de valor, entendida como otras organizaciones en las que participa, o con las que colabora o interactúa. Si bien ya ha dado pasos en este sentido, recomendamos que Repsol actualice su estudio de materialidad profundizando en los principales impactos asociados a su cadena de valor. Los aspectos relacionados con el Gobierno de la organización y su responsabilidad e involucración en la gestión de la RC, tras la presentación del nuevo Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, seguirán siendo también importantes.

Asimismo, como parte del proceso de implementación de la Política de Respeto a los Derechos Humanos, aprobada en 2013, Repsol ha desarrollado una serie de talleres presenciales centrados en los procesos de evaluación de riesgos y la aplicación de mecanismos de reclamación eficaces. En relación con los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro, Repsol deberá continuar mejorando los criterios de evaluación de socios y proveedores, e intensificar el seguimiento de su cumplimiento a través de auditorías específicas.

En relación con la medición y la reducción de los impactos medioambientales más relevantes de sus actividades, Repsol ha puesto en marcha la "Repsol Water Tool" para la identificación y valoración de los riesgos asociados al consumo y el vertido de aguas en el ámbito de sus actividades. En este sentido, 2015 será un año en el que completar el mapa de gestión del agua del Grupo y poner en marcha los planes de acción al respecto, priorizando aquellas actividades intensivas en el consumo o vertido de aguas y sobre todo en las zonas identificadas con mayor estrés hídrico.

DELOITTE ADVISORY, S.L.



Helena Redondo

Madrid, 25 de Febrero de 2015

