



PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS COMMUNICATION ON PROGRESS 2008

La Responsabilidad Social es el compromiso de Repsol Bolivia y se traduce en líneas de actuación concretas, que se ejecutan con determinación y responsabilidad en cada una de sus áreas de operación. Una de las premisas es precisamente, contribuir al desarrollo de las comunidades vecinas a sus operaciones, fomentando el desarrollo socioeconómico y mejorando la calidad de vida de sus pobladores, de forma compatible con la protección del entorno, la conservación de los recursos naturales y el respeto a los valores culturales.

Indice

Declaración de apoyo continuo al Pacto Global	3
Repsol YPF Bolivia S.A.	4
Descripción y medición de las acciones	7
Derechos Humanos	7
Derechos Laborales	12
Medio Ambiente	15
Anticorrupción	27

A

Declaración de apoyo continuo al Pacto Global

Santa Cruz de la Sierra, 13 de enero de 2009

Señores
Pacto Global
Naciones Unidas
New York, NY, 10017,
U.S.A.

Ref.: Declaración de apoyo continuo al Pacto Global

De nuestra mayor consideración:

A fines de la gestión 2006, Repsol YPF Bolivia S.A. se comprometió a promover los Diez Principios del Pacto Global e implementar acciones que permitan el desarrollo de los objetivos que se encuentran insertos en sus cuatro áreas temáticas.

En tal sentido y siendo una decisión adoptada en Bolivia, continuando el apoyo de la casa matriz al Pacto Global, Repsol YPF Bolivia S.A. promueve y ejecuta tareas en beneficio de sus empleados, de las comunidades aledañas a las áreas de operación y de la sociedad boliviana, siempre dentro del marco de valores y principios adoptados a nivel mundial por la Compañía.

Las actividades emprendidas desde nuestra adhesión al Pacto Global, reflejan el compromiso asumido por toda la institución, con la finalidad de ser, en el ámbito local, agentes de desarrollo social y promotores del desarrollo económico de aquellos grupos con los que interactuamos en la República de Bolivia.

Por tal motivo, reafirmamos nuestro compromiso para promover los Diez Principios del Pacto Global y reiteramos que su promoción es una tarea permanente de Repsol YPF Bolivia S.A. de acuerdo a nuestros propios valores y principios.

Sin otro particular, nos despedimos atentamente.

Repsol YPF Bolivia S.A.



Luis García
Representante Legal

B Repsol YPF Bolivia S.A.

Repsol ha definido como visión "ser una empresa internacional petrolera y gasista integrada, admirada, orientada al cliente y a la creación de valor". Este enunciado encierra una serie de conceptos en función de los cuales Repsol quiere ser:

- Una empresa: única y unida.
- Internacional: nuestro ámbito se expande por la geografía mundial.
- Petrolera y gasista integrada: con vocación de integración en la cadena de valor de sus negocios.
- Ser una empresa admirada en los ámbitos en los que actuamos: reconocida en ellos por el alto valor añadido, la excelencia en la gestión empresarial, la cultura organizacional y la calidad de su management.
- Orientada al cliente: ya que constituye el centro de todas nuestras acciones, lo que ha de permitir crear valor para todos los stakeholders.



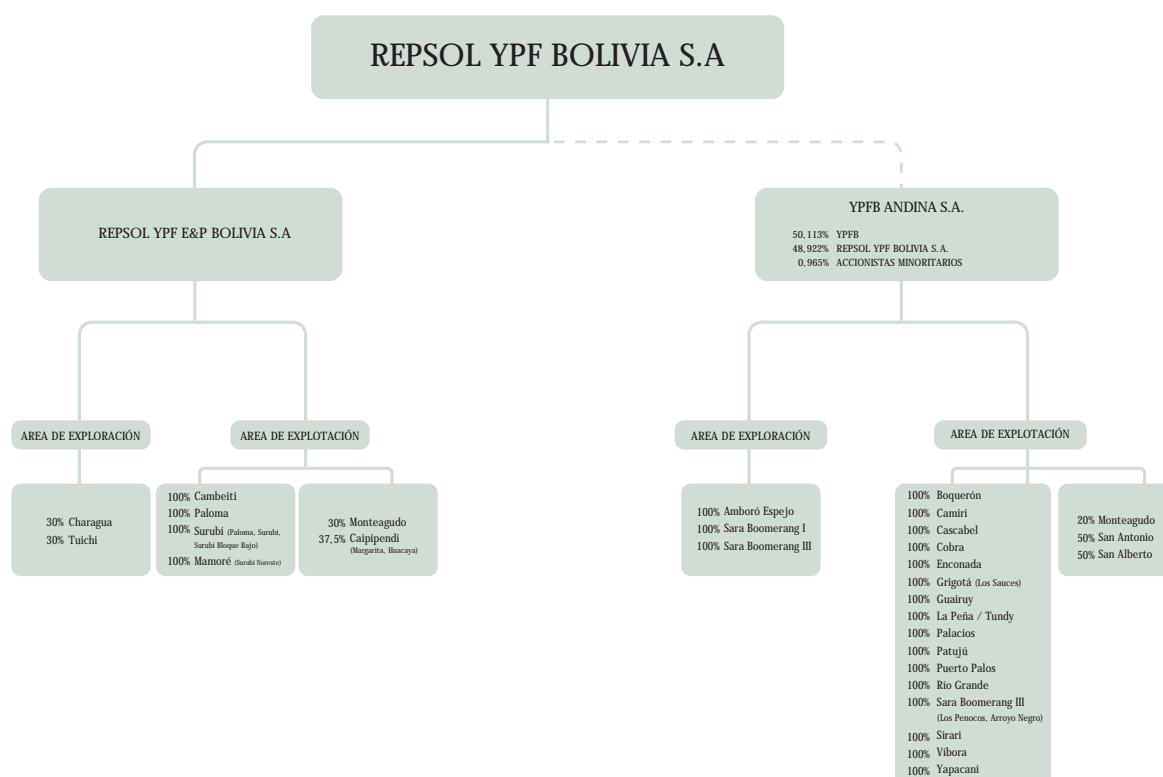


Presencia en Bolivia

Repsol inició sus actividades en Bolivia en 1994, cuando ingresó a través de Repsol Exploración Securé. Amplió sus actividades en 1999 con la compra de YPF de Argentina, empresa que en esos años participaba en Empresa Petrolera Andina S.A. (Andina) y Maxus Bolivia Inc. En el año 2000 adquiere el paquete accionario de Pérez Compac y Pluspetrol en Andina, lo que le dio la propiedad de más del 50% de las acciones.

Al presente, Repsol actúa en la República de Bolivia a través de la sociedad Repsol YPF Bolivia S.A., la cual tiene el control de Repsol YPF E&P Bolivia S.A., y participa en Andina donde Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) es el socio mayoritario.

A partir del nuevo marco jurídico establecido por la Ley 3058 y el Decreto Supremo 28701, promulgados en mayo de 2005 y mayo de 2006, respectivamente, se generaron importantes cambios en las condiciones para el desarrollo de las actividades hidrocarburíferas en el país. Esto condujo a que Repsol YPF E&P Bolivia S.A. y Andina suscribieran Contratos de Operación con el Estado boliviano, por medio de los cuales se establecen derechos y obligaciones sobre un total de seis áreas de exploración y 24 de explotación, de acuerdo al detalle que se presenta a continuación:





Durante la gestión 2008 se produjeron cambios significativos en cuanto a la propiedad y administración de Andina, ya que en mayo de ese año Repsol transfirió el 1,08% de su participación en Andina a YPFB, lo que produjo el cambio de denominación a YPFB Andina S.A. y en noviembre YPFB asumió la administración de esta sociedad. Actualmente el directorio está integrado por siete miembros, de los cuales dos representan a Repsol y cinco a la estatal boliviana; además, el equipo gerencial está compuesto por personal designado por YPFB y por Repsol.

Adicionalmente a las actividades de exploración y explotación, Repsol -a través de YPFB Andina- participa en la Planta de Compresión de Río Grande (cabecera del ducto de exportación de gas al Brasil) y en Transierra S.A. (operadora del GASYRG). Ambas compañías son fundamentales para el transporte y exportación del gas natural boliviano.

C Descripción y medición de las acciones

En el presente informe se contemplan acciones desarrolladas tanto por Repsol YPF E&P Bolivia S.A. como por YPFB Andina S.A., ya que ambas se encontraban administradas y controladas por Repsol YPF Bolivia S.A. en 2007 y 2008, periodo al cual se refiere este reporte.

Derechos Humanos

El compromiso de Repsol a nivel mundial en materia de Derechos Humanos viene definido por la Norma de Ética y Conducta y por la Política de Respeto a la Persona y su Diversidad.

Ambas se basan en estándares internacionales reconocidos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y las directrices y líneas de actuación contenidas en los documentos de la OGP, entre otros.

En este campo, al igual que en todas sus actuaciones, Repsol Bolivia sigue los lineamientos adoptados por su casa matriz y desarrolla sus propias iniciativas con la finalidad de promover los Derechos Humanos dentro de su entorno y área de influencia.

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos

La importancia de apoyar, respetar y promover los Derechos Humanos ha motivado a que Repsol Bolivia, entre otras acciones, desarrolle proyectos enfocados a mejorar la calidad de vida en las comunidades vecinas a sus áreas de operación y en zonas urbanas de Bolivia, lo que se plasma fundamentalmente en acciones para mejorar la salud, la educación y promover el desarrollo comunitario.

SALUD

Dentro de las políticas de responsabilidad social del Grupo Repsol, hoy es una premisa el compromiso con los Objetivos del Milenio, por lo cual la salud se ha convertido en una prioridad.



En Bolivia, en 2007 y 2008, se han desarrollado diversos proyectos en este campo, entre los cuales se destacan la construcción de microhospitales en áreas rurales en estrecha colaboración con la participación de los municipios, de las comunidades y de organizaciones no gubernamentales como la ONG Mano a Mano, que participaron en los proyectos ejecutados en las poblaciones de Andino, San Juan de Campo Vibora y Los Pozos, ubicadas la primera en la provincia Carrasco del Departamento de Cochabamba, y las dos últimas en el norte de Santa Cruz.

En este campo también se ejecutan campañas odontológicas que incluyen prevención con flúor, extracciones y obturaciones temporales, además de capacitación para que los pobladores adquieran una buena alimentación y hábitos adecuados de higiene bucal. Cada año estas campañas han beneficiado a un promedio de más de 210 niños y adultos.

Asimismo, se brinda atención médica a un promedio de 200 comunitarios al mes en los centros de salud que tiene la empresa en sus áreas de producción. El personal de salud realiza atenciones y provee medicamentos, e incluso, se realizan evacuaciones de emergencia hacia centros asistenciales de segundo o tercer nivel de las ciudades cercanas, cuando así amerita por la gravedad de la dolencia.



En 2007 y 2008, Repsol Bolivia continuó apoyando a la Fundación Davosan para la dotación de medicinas y acceso a diferentes tratamientos médicos –como transplantes de riñón– para las personas de escasos recursos. Davosan es un voluntariado que despliega su ayuda en los hospitales públicos de Santa Cruz de la Sierra.

La compañía también cooperó con el proyecto de cirugías de labio leporino y paladar hendido llevado a cabo por el Rotary Club Equipetrol, que en 2007 benefició a 93 niños y adultos. Esta institución en 2008 no pudo continuar con la ejecución de este proyecto, pero Repsol Bolivia comprometió su aporte para cuando éste se reactive.



Una de las principales carencias de los pobladores del área rural es el agua. En el marco de un acuerdo interinstitucional con el Municipio de Entre Ríos, entre 2004 y 2007 se construyó el Sistema de Agua Potable en el Distrito IV de Manco Kapac. Cuenta con una red de más de 80 kilómetros de longitud, a través del cual se distribuyó agua potable a más de 1.830 familias de 35 comunidades de este municipio, vecinas a los Campos Paloma y Surubí. La provisión de agua ha incidido positivamente en la calidad de vida de los pobladores, lo cual se refleja en la disminución de enfermedades infecciosas, especialmente entre los niños.



Los pobladores trabajaron en la instalación de las cañerías a través de las cuales se distribuye el agua.

DESARROLLO COMUNITARIO

VIVIENDAS SALUDABLES

El programa de Viviendas Saludables busca mejorar la calidad de vida de los pobladores de cinco comunidades vecinas al Campo Margarita, en el Departamento de Tarija, situado al sur de Bolivia. Repsol Bolivia ejecuta este proyecto en coordinación con la Asamblea del Pueblo Guaraní de Itika Guasu (APG-IG), la Fundación Pro Hábitat, el municipio de Entre Ríos y el Viceministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda.

Ya está por concluir la construcción de 115 viviendas en las comunidades de la Zona III de la Tierra Comunitaria de Origen Itika Guasu, donde los comunitarios aportaron con mano de obra para levantar las viviendas, a las que se han incorporado baño, cocina y lavandería.

En la segunda fase del proyecto, las paredes serán revestidas con una pintura especial denominada Inesfly, para combatir la presencia de la vinchuca (*Triatoma infestas*), el insecto portador del Mal de Chagas, con lo cual se pretende disminuir la incidencia de este mal, una enfermedad endémica en la zona.



PROGRAMA “ENDULZAR LA VIDA”

“Endulzar la vida” es un microemprendimiento productivo que beneficia a más de 100 familias de nueve comunidades vecinas a las operaciones de Repsol Bolivia en los departamentos de Santa Cruz, Cochabamba y Tarija. Los comunitarios han encontrado en la producción de miel una alternativa para obtener ingresos e insertarse en el mercado. Esta actividad fue inicialmente promovida por la compañía con la entrega de 300 colmenas con núcleos de abejas y la presencia de un instructor; posteriormente, se avanzó con la construcción de cinco salas de extracción de miel, la dotación de insumos y el equipamiento necesario para garantizar la sostenibilidad de la producción.

El objetivo es cerrar el ciclo productivo, por lo cual en 2008 se realizó la capacitación de los productores para la construcción de cajas para la reproducción de abejas, lo que abaratará sus costos y les permitirá una mejor gestión de sus colmenas.

La capacitación en carpintería básica se realizó gracias a un convenio interinstitucional con la Fundación INFOCAL, institución que proporcionó las instalaciones necesarias, equipo e instructores capacitados. Se graduaron 11 apicultores, tanto de la zona del Chapare como del Chaco boliviano, completando 40 horas semanales de instrucción.

Al finalizar los participantes recibieron diplomas y las colmenas que fabricaron durante el curso. La tarea de los nuevos carpinteros es replicar los conocimientos adquiridos en sus comunidades y así difundir su experiencia en la construcción de colmenas entre los apicultores del programa “Endulzar la Vida”.



EDUCACIÓN

Escuelas, aulas y viviendas para los maestros han sido construidas en las comunidades de Puerto Chore, San Juan de Campo Vibora y Cuevo, beneficiando a más de 1.640 alumnos del área rural que antes debían asistir a clases en condiciones precarias y sin las mínimas condiciones pedagógicas. Estos son sólo algunos ejemplos del apoyo que brinda Repsol Bolivia en el campo de la educación.

En Isarzama, en el municipio de Entre Ríos, en Cochabamba, se apoyó la construcción del Colegio Eduardo Abaroa que alberga a más de 800 estudiantes y que permitió que los jóvenes concluyan su formación en su comunidad. Similar emprendimiento se realizó en Camiri, donde la empresa -a través de Andina- apoyó la construcción del colegio Gregorio Reynolds el cual funciona en tres turnos y permite la educación de más de 1.000 alumnos.

La entrega diaria del desayuno escolar en las unidades educativas de San Juan de Campo Vibora, San Lorenzo (Brecha 7) y San Juan de Camargo (Brecha -10), permite garantizar la asistencia de 410 niños y reducir los altos niveles de deserción escolar que existen en estas zonas.

La construcción de un coliseo en la comunidad de Isarzama ha contribuido a completar un espacio adecuado para el desarrollo de los jóvenes y menores de la zona.



Principio 2: No ser cómplice de abusos de los derechos.

El no ser cómplices significa inmiscuirse en la educación sobre los derechos humanos de los habitantes de las zonas vecinas a nuestras operaciones. En busca de poder influir positivamente en este aspecto, durante los años 2007 y 2008 se han realizado campañas para evitar incendios forestales y así prevenir posibles daños no sólo al medio ambiente, sino a los bienes y posesiones de la gente que habita en estas zonas.

Asimismo, Repsol Bolivia busca que las empresas contratistas con las que trabaja, cumplan a cabalidad con el 100% de sus obligaciones laborales/patronales. A esos efectos está instaurado desde el mes de enero de 2007, un sistema de control laboral de empresas contratistas, con el cual se hace un seguimiento periódico para corroborar que éstas cumplan con el pago de beneficios sociales y otras obligaciones contractuales.

El no cumplimiento de esas obligaciones genera la retención del pago a las empresas infractoras.

A partir de 2009, la compañía incluirá en los procesos de contratación la Política de Relaciones con Comunidades y, en aquellos casos donde sea necesario, la Política de Relaciones con Comunidades Indígenas, con el objetivo de fortalecer el respeto y promoción de los derechos humanos de estos grupos. Estas normas entraron en vigencia en enero de 2009 y se aplican en todas las áreas donde opera la compañía a nivel mundial.

UNA GESTIÓN DIRIGIDA A LA PROMOCIÓN DE LOS VALORES Y DERECHOS HUMANOS

Desde el punto de vista de su política de empleo, la compañía cumple más allá de lo establecido en las normas bolivianas, lo cual se refleja en diferentes aspectos.

La salud es un área de especial atención. Todos los empleados de la compañía cuentan con asistencia médica obligatoria y adicional, que beneficia a toda la familia del funcionario.

Además, se ejecuta un programa anual de exámenes de salud a todos los funcionarios y se realizan ciclos de capacitación en temas como obesidad, hipertensión, primeros auxilios y prevención de enfermedades de transmisión sexual.

Derechos Laborales

A nivel corporativo, Repsol tiene como una premisa asegurar que las personas ocupen los puestos más adecuados a sus perfiles y disfruten de las oportunidades necesarias para desarrollarse profesionalmente. Por esta razón, al hablar de los recursos, las personas nunca pueden situarse en el mismo plano que los recursos financieros o materiales.

Repsol considera que sus empleados son el principal activo de la Compañía y por este motivo sus acciones se orientan a realizar una gestión de personas basada en la excelencia, en la que el compromiso de los profesionales se sustente en una relación de confianza y que puedan desarrollar su talento en un entorno de igualdad de oportunidades.

La Organización está comprometida con las personas, a las que considera un activo crítico para su futuro y la base necesaria para alcanzar sus objetivos estratégicos de crecimiento y rentabilidad. Por ello, ha enfocado sus esfuerzos en dos dimensiones para el desarrollo de las personas:

- En el plano profesional, busca asegurar generar oportunidades de desarrollo ajustadas a las necesidades específicas de cada empleado.
- En el plano personal, busca integrar la Compañía a la vida de todos sus empleados.

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

El reglamento interno de trabajo de Repsol Bolivia, de acuerdo a lo establecido en su artículo 11, señala “que se reconoce el derecho de asociación ya sean patronales, gremiales, mixtas o de empresa”.

De este texto se desprende la existencia de comisiones mixtas de higiene y bienestar en las cuales se tratan mensualmente temas vinculados al bienestar, salud ocupacional y accidentes de los empleados de la empresa. Este comité está conformado por 5 empleados, los cuales fueron elegidos por sus propios compañeros de trabajo a través de votación. Las reuniones son documentadas y enviadas al Ministerio de Trabajo.

Principio 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

El artículo 94 del reglamento interno señala que “Repsol respeta los horarios y jornadas máximas de trabajo otorgando a los trabajadores los descansos diarios de media jornada, semanales y las vacaciones cuando se hubiera adquirido ese derecho”.

MEDIDAS DE DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN EN BOLIVIA

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, Repsol YPF Bolivia, durante las gestiones 2007 y 2008 puso en práctica diversas acciones con la finalidad de mejorar la relación existente entre la Compañía, los empleados y sus familias. Aquí podemos destacar los siguientes proyectos:

CUMPLIMIENTO DEL HORARIO

El respeto a la flexibilidad horaria está establecido en la compañía y del diálogo entre jefe y colaboradores surge el consenso dentro del equipo de trabajo para ajustar esa flexibilidad de acuerdo con la realidad y necesidades de cada área y de cada empleado.

Hoy la flexibilidad horaria permite ingresar a la compañía entre las 8.00 y 9.00 hs; en el horario de almuerzo se puede optar por una pausa de 60 a 90 minutos; y la salida tras la jornada de ocho horas, se define en función de los horarios de entrada y almuerzo elegidos por cada persona.

En diciembre de 2007 se inició el programa de conciliación vida familiar-laboral que implica la salida de todo el personal de las oficinas hasta las 20.00. Su cumplimiento es monitoreado por los respectivos jefes de áreas y la Gerencia de Recursos Humanos.

HORARIO DE VERANO

Adicionalmente, y en esta misma línea, se aplica el horario de verano que incorpora la tarde libre de los viernes, la cual se compensa con una hora de trabajo adicional de lunes a jueves.

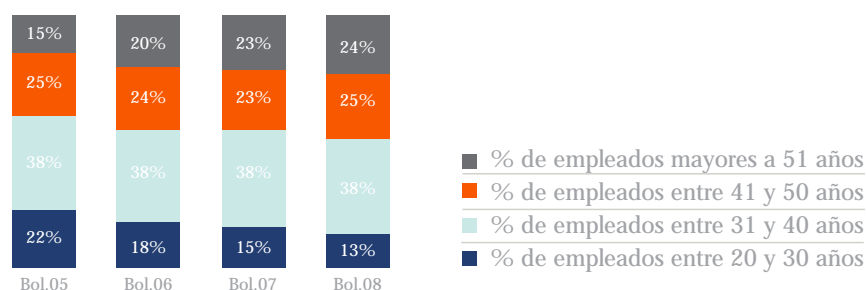
En tal sentido, a fines de la gestión 2007 se implementó el horario de verano entre el 15 de diciembre de 2007 y el 15 de marzo de 2008. Para la gestión 2009, este beneficio se dio en el mismo periodo.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

No existen en Repsol ni en ninguna de sus empresas contratistas, trabajadores menores de edad, ya que ello implica una vulneración al orden legal vigente.

Por el contrario existe una distribución equilibrada entre los diferentes grupos etáreos dentro de Repsol Bolivia.

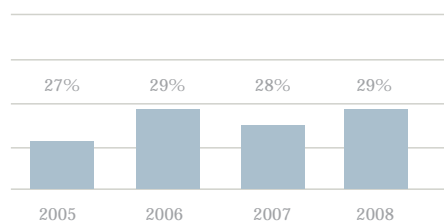
Intervalo de edades de funcionarios de Repsol Bolivia



Principio 6: Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

Repsol está comprometida a evitar posibles prácticas discriminatorias en sus modelos de gestión y a favorecer la diversidad en todas sus actividades. En el aspecto laboral, se promueve la diversidad y la no discriminación a través: i) la incorporación de personal local que hoy alcanza al 88% de la planilla total, ii) la contratación de personas discapacitadas y iii) la igualdad entre hombres y mujeres.

En Bolivia, durante los últimos años se ha registrado una evolución favorable respecto a la participación de mujeres en la planilla, la que paso de 27% a 2005 a 29% en 2008. Es importante destacar que, a diciembre de 2008 el 17% del equipo gerencial estaba conformado por mujeres de alto nivel profesional.



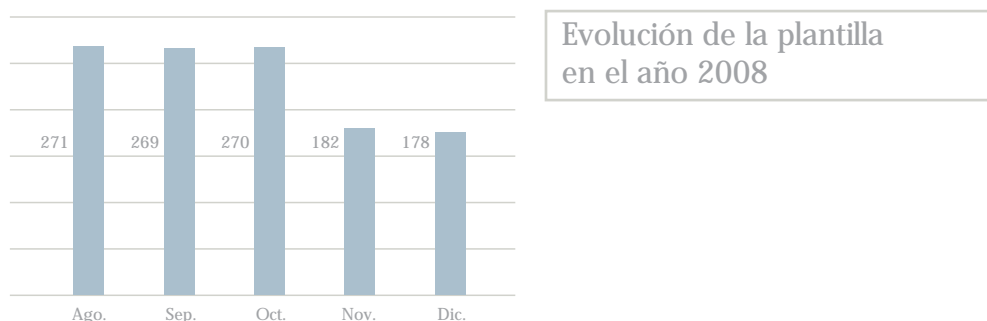
Porcentaje de participación de mujeres en planilla de Repsol Bolivia

UNA NUEVA ESTRUCTURA

Como consecuencia de la nueva composición accionaria de YPFB Andina S.A. -nueva denominación de Empresa Petrolera Andina S.A.-, se puso término al contrato de administración con Repsol YPF Bolivia S.A. y en virtud del cual su personal atendía las operaciones de Andina S.A. y de Repsol YPF E&P Bolivia S.A.

Con la firma del acuerdo que consolidó la mayoría accionaria de YPFB en la nueva YPFB Andina S.A., se determinó conformar una estructura con personal propio.

Esto determinó que se dividiera la plantilla de Repsol YPF Bolivia S.A.. De esta forma, la compañía redujo su personal de 270 funcionarios en octubre a 178 en diciembre, de los cuales 20 - es decir el 11%- son extranjeros.



Además, hay 55 profesionales bolivianos trabajando en los diferentes países donde Repsol YPF mantiene operaciones, en el marco de política de expatriación y que les permite continuar con el desarrollo de sus carreras en un contexto global.

Todos los empleados tienen acceso a capacitación para aumentar sus habilidades y las competencias que requieran en su área de desarrollo. El índice de extensión a diciembre de 2008 fue de 75%, con un índice de dedicación equivalente al 2.41% de horas laborales. Asimismo, es importante destacar que en los últimos cuatro años el índice de extensión ha superado el 95%, con un índice de dedicación equivalente al 5% de las horas laborales.

Medio Ambiente

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

Repsol Bolivia a través de la sociedad Repsol YPF E&P Bolivia S.A. aplica la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Repsol como elemento central del Sistema Integrado de Gestión, mismo que se encuentra certificado bajo normas ISO 14001 (2004), OHSAS 18001 e ISO 9001 (2006) que mantiene vigente.

Uno de los principios que destaca es el de evaluación, gestión y prevención de riesgos ambientales y de seguridad.

SISTEMAS

Para el registro, análisis, seguimiento y consolidación de la información ambiental, Repsol dispone de una aplicación informática propia a la que se accede a través de la intranet de la compañía. Esta herramienta, siguiendo una metodología común establecida para todas las líneas de negocios, permite validar los indicadores ambientales en los siguientes vectores:

- Producción/ventas
- Consumo energético
- Emisiones a la atmósfera
- Gestión del agua
- Contaminantes en los efluentes líquidos
- Derrames
- Gestión de residuos (peligrosos y no peligrosos).

Dicha metodología se encuentra plasmada en la Guía de Parámetros Ambientales de la compañía, que está basada en documentos y guías desarrollados por: AAE (Agencia Europea del Medio Ambiente), OGP (Asociación Internacional de Productores de Gas y Petróleo) y ARPEL (Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural en Latinoamérica y el Caribe).

Los estudios de impacto ambiental y social se llevan a cabo para el 100% de las nuevas operaciones y para las extensiones de las operaciones ya existentes incluso cuando éstos no son requeridos legalmente.

ACCIONES / DESEMPEÑO

Repsol Bolivia tiene un sólido sistema integrado de Gestión en Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad cuyos inicios datan de la gestión 2000 (por medio de la empresa Maxus la cual fue adquirida por Repsol) siendo pioneros a nivel nacional en un sistema de Gestión Ambiental. La estructura de los sistemas ISO nos brinda herramientas que nos permiten trabajar cuidando el medio ambiente y a nuestros trabajadores, con un seguimiento estricto del cumplimiento de la ley y un ciclo de mejora continua.

Las acciones en estas áreas comparten principios comunes de gestión basados en:

- Cumplimiento de las normativas legales
- Compromiso de toda la organización
- Mejoramiento continuo

Esto permite la ejecución organizada y sistemática de un conjunto de actividades orientadas al logro de los objetivos medioambientales, de seguridad, salud en el trabajo y calidad.

Bajo el principio preventivo se han desarrollado Procedimientos Operativos para cada aspecto significativo identificado en nuestras operaciones, con el fin de evitar impactos al medio ambiente o riesgos a las personas, sociedad e instalaciones.

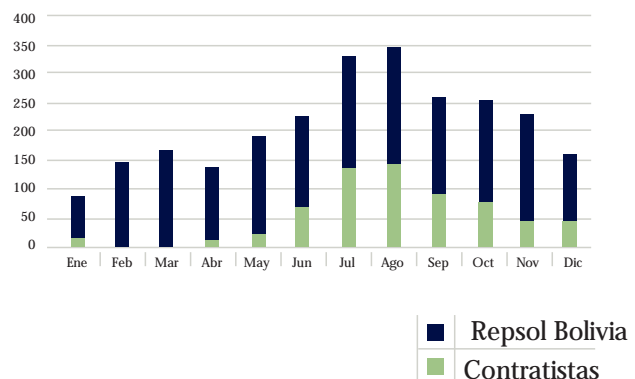
MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Un elemento central en los SGA es el referido al seguimiento, complementando los aspectos monitoreados, como emisiones (gases), descargas de efluentes (líquidos) y residuos generados, Repsol Bolivia ha construido más de 60 freatímetros (pozos de agua de control) en las diferentes plantas para garantizar la estanqueidad de los diferentes contenedores como ser tanques, piletas API, fosas de decantación y de emergencia. Estos pozos de monitoreo permiten determinar el estado de las aguas subterráneas circundantes a nuestras instalaciones en cualquier momento.

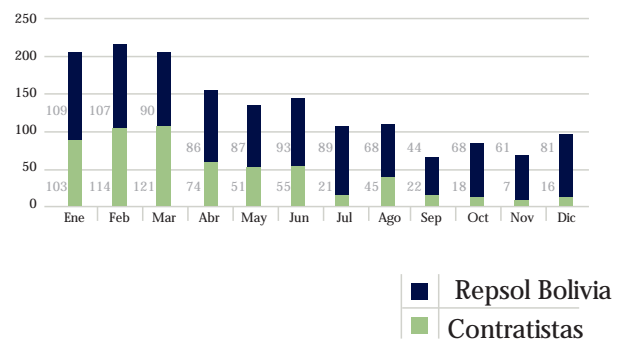
SOPRY

Es una de las herramientas de Repsol Bolivia orientada a la reducción de actos inseguros que generen riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad de las personas e instalaciones, a través de un ciclo de observación y un sistema de registro informático que permite obtener información para la aplicación de acciones preventivas, así como medir la participación y compromiso de los empleados.

Registros e-SOPRY/Gestión 2007



Registros e-SOPRY/Gestión 2008



Principio 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental

Al margen del compromiso exigido por el Sistema Integrado de Gestión, que involucra desde el Director de la Unidad de Negocios hasta el obrero del campo más lejano, se ha implementado un programa de capacitación que en la gestión 2007 registró 988 horas hombre y en 2008 implicó 803 horas hombre de formación en temas de Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Calidad, orientados a promover la responsabilidad de nuestros empleados.

Un aspecto que cabe resaltar es que todo el personal de Repsol Bolivia, incluyendo a sus altos ejecutivos, así como sus contratistas tienen asumida su responsabilidad en el cuidado del medio ambiente, la salud, seguridad y calidad.

“NUESTRO AMBIENTE, NUESTRO HOGAR”

El cuidado del medio ambiente es una de las premisas para Repsol Bolivia, por lo cual ha desarrollado diferentes acciones para alcanzar este objetivo. Una de ellas es la ejecución periódica de talleres para los escolares de las comunidades aledañas a nuestras operaciones, en el marco del programa “Nuestro ambiente, nuestro hogar”.

En 2007, y por cuarto año consecutivo, la capacitación se realizó en 23 unidades educativas de Santa Cruz y Cochabamba. Allí, más de 2.420 estudiantes aprendieron a manejar y separar la basura a través de entretenidas representaciones teatrales y títeres. Estas actividades se reforzaron con la entrega de cuentos y materiales escolares, de manera que los niños puedan hacer suyos los conceptos que les permitirán sumarse a la protección de la naturaleza.



PROGRAMA AMIGOS DE LA TIERRA

El Programa “Amigos de la Tierra” tiene el objetivo de prevenir y controlar incendios forestales en las comunidades vecinas a las operaciones de la compañía, debido a que durante la época anual de chaqueos realizados por los comunarios, se genera un riesgo para las instalaciones de la compañía.

Con el proyecto se formaron dos cuadrillas de Bomberos Forestales Voluntarios en las comunidades de Andino y de San Juan de Campo Víbora, donde 24 voluntarios fueron capacitados durante dos días con cursos teórico-prácticos dictados por integrantes de FUNDASOL, institución con la que la compañía tiene un convenio.

Como parte del programa, durante dos meses se difundieron cuñas radiales con mensajes preventivos en quechua y español, a través de radioemisoras locales y con amplia cobertura en estas zonas.



Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

En la búsqueda de minimizar los impactos al entorno se han desarrollado diferentes programas entre los que podemos citar:

- Utilización de un mismo sitio de perforación para varios pozos (planchada múltiple)
- Inyección de aguas de formación
- Áreas de Landfarming
- Reducción de quema y venteo de gas
- Disminución de emisiones
- Tratamiento de lodos
- Monitoreos y seguimientos

Planchadas múltiples

En zonas ambientalmente sensibles, como ser las áreas aledañas a los Campos Paloma, Surubí, Surubí Bloque Bajo y Surubí Noroeste, se ha optado por la perforación de varios pozos (en algunos caso hasta 10 pozos) desde una misma planchada, lo que requiere de perforación dirigida, con el fin de minimizar la superficie afectada.

Inyección de aguas de formación

La producción de petróleo y gas generalmente viene acompañada de aguas de formación, las mismas que tienen características salinas. En el pasado, una práctica abitual de la industria, era disponer de estas aguas en el entorno natural, ocasionando considerables daños al ambiente como salinización de suelos y contaminación de cuerpos de agua, que a su vez ocasionaban un deterioro del entorno receptor.

En la actualidad, Repsol Bolivia aplica técnicas de reinyección de las aguas de formación al mismo reservorio, lo cual evita la contaminación y favorece al reservorio en el mantenimiento de su presión, no llegando a verter ningún volumen de estas aguas en superficie.

ÁREAS DE LANDFARMING

El desarrollo de actividades petroleras por su naturaleza genera lodos, sedimentos y suelos empetrolados que deben ser tratados para quitarles los hidrocarburos y recuperarlos para su reposición a las áreas originales.

Las técnicas biológicas de remediación de sitios contaminados, conocidas con el término genérico de biorremediación, proporcionan una alternativa para el tratamiento de residuos de este tipo.

Es así que se han habilitado dos áreas para el tratamiento biológico de suelos empetrolados por el sistema “Landfarming”, con lo cual se cuenta con una capacidad de tratamiento de hasta 1.000 m³ en un periodo aproximado de 12 meses.

De tal forma, durante un periodo de 7 años en el landfarming de Campo Río Grande se han tratado aproximadamente 8.000 m³, mientras que en Campo Víbora se han tratado aproximadamente 3.000 m³ en un periodo de 5 años.

REDUCCIÓN DE QUEMA Y VENTEO DE GAS

Como parte de los objetivos y metas corporativos se ha establecido la reducción de la quema y venteo de gas. En la actualidad se han eliminado los venteos de gas, en tanto que la quema de gas se ha reducido a menos del 2% de la producción, manteniendo la tendencia a la eliminación de esta práctica.

REDUCCIÓN DE EMISIONES

En el marco de la Convención de Cambio Climático y el Protocolo de Kyoto la corporación ha asumido el reto de trabajar en la disminución de las emisiones a la atmósfera.

Para dicho fin, se ha trabajado en la identificación de aquellos elementos que producen mayor cantidad de emisiones, o al menos que resulten más significativas por su volumen. Las emisiones de los equipos, en general son controladas y debidamente acotadas. Sin embargo, se ha detectado un aspecto significativo, compuesto por las denominadas emisiones fugitivas, que son las emisiones generadas en tanques de almacenamiento de hidrocarburos, fugas en válvulas, bridas, uso de gas como agente neumático, pérdidas en bombas y compresores, entre otras sobre las cuales se ha trabajado a fin de caracterizarlas, acotarlas y controlarlas.

En tal sentido, se ha aplicado un programa para la reducción de estas emisiones el cual ha avanzado en temas como tanques de hidrocarburos, habiéndose instalado techos flotantes de membrana, especialmente en aquellos que almacenan productos livianos con alta volatilidad. Por otro lado, se ha trabajado en la conexión de las líneas de venteo y desahogo a la línea del quemador, con lo cual se reducirá significativamente los volúmenes de emisiones debidos a estos aspectos.

Asimismo, se ha reemplazado el uso de gas en instrumentos por aire comprimido.

TRATAMIENTO DE LODOS DE PERFORACIÓN

Se debe resaltar que en más del 80% de las operaciones de perforación se utiliza lodos base agua, por su fácil asimilación al entorno natural, en reemplazo de los lodos base aceite, que al contener hidrocarburos requieren mayor cuidado y un tratamiento riguroso por el potencial contaminante que conllevan.

Adicionalmente se han implementado métodos de tratamiento de lodos en circuitos cerrados que separan los recortes de perforación y permiten la reutilización de los lodos, optimizando el uso de dicho insumo y minimizando los impactos al ambiente.

Por otro lado, el tratamiento de estos lodos sigue un proceso muy cuidadoso, en fosas totalmente impermeabilizadas que al terminar la operación son tratadas, restauradas y revegetadas, con el fin de evitar el deterioro del entorno natural.

DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS ESPECIALES

El proyecto de confinamiento y encapsulado de residuos especiales consistió en la construcción de un pasillo de concreto que lo denominamos pasillo ecológico, donde se confinó más de 33 kilos de pilas (entre comunes y alcalinas).

El encapsulamiento de las pilas se realizó en politubos de 1" 1½" y 2" intercalando con bentonita para que sirva como elemento secuestrante de los lixiviados.

Se prepararon 15 cápsulas de 3 metros de largo, adecuadamente sellados en los extremos garantizando su hermeticidad para su confinamiento, donde también se pintaron los extremos a estas capsulas para su identificación de seguridad.

La construcción del pasillo ecológico se realizó de hormigón con un proceso de impermeabilización especial y capas de geomembranas resguardando el suelo natural. Las cápsulas fueron confinadas bajo el concreto verificando que tenga un espesor de revestimiento de 10 cm. a todos los lados.

La preparación del área de disposición fue de la siguiente manera:

- 1.- Contrapiso
- 2.- Terreno natural
- 3.- Hormigón de limpieza
- 4.- Membrana de polietileno de alta densidad
- 5.- Pared de hormigón armado
- 6.- Membrana de polietileno de alta densidad
- 7.- Cápsulas con pilas estabilizadas recubiertas con bentonita que actúan como barrera físico-química, evitando el escurrimiento de eventuales lixiviados



Este es el proceso de encapsulado de pilas.

Después de acopiar transitoriamente estos residuos especiales en el almacén central de Santa Cruz, todo el material generado durante el último tiempo en todas las áreas operativas fue transportado al Área Mamoré, donde -de acuerdo a recomendaciones de la Agencia de Protección Ambiental (EPA, por sus siglas en inglés)- se procedió a su confinamiento y encapsulado.

Estos objetos tienen asbesto y, por ello, se siguieron los lineamientos de la EPA, que fija tres acciones de respuesta: encapsulado, confinamiento y remoción. La última sólo es necesaria cuando el daño en el material es grande y severo y ninguna otra acción permite controlar la liberación de estas fibras.

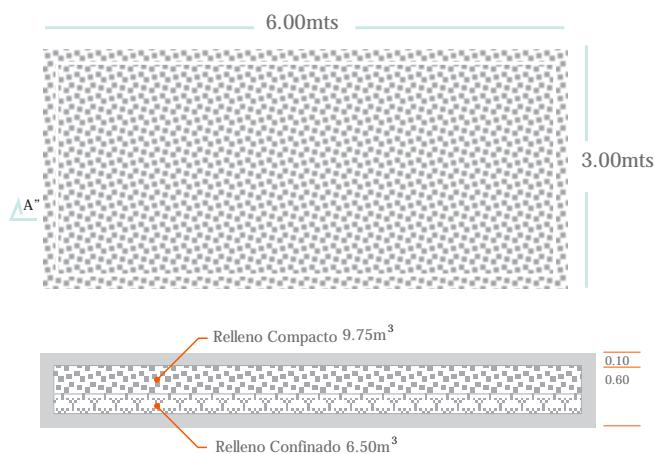
En los predios de la nueva estación de transferencia en Campo Paloma A, se construyó una cápsula -de 18 metros cuadrados y 60 centímetros de profundidad- para el encapsulado y confinamiento de residuos de asbesto y tintas de tonners.

Pero, ¿cuál es el objetivo de encapsular y confinar residuos como el asbesto?

Es importante tomar en cuenta que la manipulación inadecuada y el corte de materiales que contienen este mineral, puede generar concentraciones elevadas de fibras de asbesto en el ambiente, afectando la salud de los seres humanos.

El asbesto es un mineral fibroso que se utiliza frecuentemente en una gran variedad de materiales de construcción como aislante y como retardador de ignición. Diversas organizaciones en todo el mundo, entre ellas EPA, han prohibido el empleo de productos que lo contengan e, incluso, muchos constructores en forma voluntaria han limitado su uso. Sin embargo, todavía en las construcciones antiguas se encuentran elementos que lo contienen, como por ejemplo, el material aislante en tuberías y hornos, pinturas texturadas y paneles aglomerados.

Fosa de Confinamiento / Losa Parqueo Horno Pirolítico



Confinamiento de residuos de tinta en polvo de tonners



La fosa de confinamiento y encapsulado sirve de parqueo para la camioneta que presta el servicio en la estación de transferencia en un campamento del Campo Paloma.



Confinamiento y encapsulado de residuos de asbesto y tinta en polvo de tonners.

PROGRAMA DE LOMBRICULTURA Y HUERTAS ESCOLARES

La actividad industrial apareja diversos impactos positivos y negativos al medio ambiente, siendo un ejemplo concreto la generación de desechos orgánicos producidos en los comedores y cocinas de los Campos Vibora, Sirari y Yapacaní.

Gracias a la iniciativa de un grupo de funcionarios de Repsol, hoy estos desechos se convierten en abono orgánico, a través de la implementación del proyecto “Reciclaje de residuos orgánicos mediante la técnica de lombricultura”, proyecto basado en uno de los valores fundamentales de Repsol, como es el respeto y la conservación del medio ambiente, lo que se traduce en el compromiso de minimizar el impacto de sus operaciones.

El desafío era determinar la mejor alternativa para reciclar los desechos y reducir las emisiones gaseosas que se producían tras su incineración en un horno pirolítico. Además, la inversión debía ser baja y generar un ahorro en los gastos de operación, pero lo más importante, era generar con el proyecto un beneficio para las comunidades vecinas.

Después de una cuidadosa evaluación se estableció que la lombricultura era la mejor opción.

Por lo cual se construyó una cabaña con materiales propios del lugar, como hojas de motacú y troncos nativos, con el objetivo de generar la temperatura y humedad necesarias para la adaptación de las dos colonias de lombrices rojas californianas que fueron adquiridas al Instituto de Investigación Vallecito, dependiente de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno.



El abono obtenido a través de la lombricultura, se usó en la huerta escolar de la unidad educativa de Cascabel, al Norte de Santa Cruz. La primera cosecha de verduras se realizó en octubre.

La primera cosecha

A través del trabajo que realiza la lombriz de tierra en cautiverio (lombricultura), basado en la ingesta de residuos que metabolizados se convierte en humus orgánico, se obtiene un abono orgánico rico en nutrientes, de fácil asimilación para las plantas y que también puede ser utilizado en la remediación de suelos empetrolados. De esta forma, se puede restaurar tierras que han sufrido erosión y otros factores degradantes del terreno.

En su primera fase se han procesado aproximadamente 950 kg de residuos orgánicos, de estos se han cosechado aprox. 530 kg, de humus. Lo que permitió iniciar un proyecto complementario que consiste en la creación de 2 huertos escolares en las unidades educativas de Cascabel y Los Pozos donde se difundió la técnica.

En el futuro se tiene previsto experimentar en suelos biorremediados como alternativa complementaria de recuperación de los suelos.

PRODUCCION DE PLANTINES Y REFORESTACION

Durante la exploración, desarrollo y explotación de proyectos de energía, considerados prioridad nacional, es necesaria la construcción y montaje de infraestructuras, establecimientos e instalaciones para la ejecución de los proyectos, como las observadas en la producción de hidrocarburos de Campo Margarita. Este proceso involucra impactos ambientales calculados, que indefectiblemente son necesarios realizar, tales como: la remoción de la cobertura del bosque natural, modificando abruptamente el paisaje, los drenajes naturales, la topografía, estructura y composición de los suelos en las áreas intervenidas y su entorno.



Esta es la producción de plantines de uno de los viveros comunales en las comunidades guaraníes vecinas al Campo Margarita.

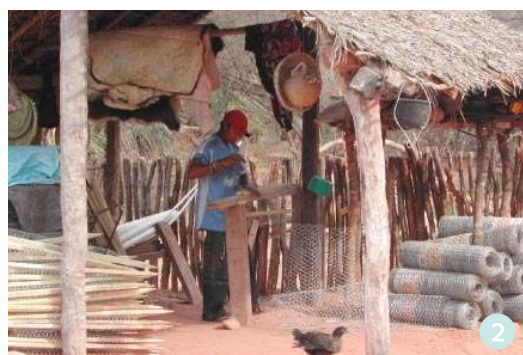
Montadas las obras y después de recomponer mecánicamente la topografía y estructura de una superficie utilizada, los impactos negativos remanentes son fundamentalmente generados por la falta de cobertura vegetal en dichas áreas, que consecuentemente degradan hasta transformarse en zonas inestables por los procesos erosivos. Fenómenos que con el tiempo pueden llegar a dañar las estructuras montadas, especialmente las de transporte de hidrocarburos.

El proyecto de reforestación en Campo Margarita está dirigido a favorecer la renovación de la cobertura vegetal del bosque natural, en las áreas que fueron afectadas por las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos, tareas que no sólo se realizan de acuerdo a las Prácticas Prudentes de la Industria Petrolera, sino que buscan fomentar la relación con las comunidades vecinas a la operación, de forma que ellos sean coparticipes y beneficiarios de esta actividad.

En ese afán y buscando un impacto social del proyecto, se suscribieron convenios con los pobladores de las comunidades guaraníes vecinas, para la compra de plantines por parte de Repsol Bolivia. Así, se implementaron 5 viveros forestales de especies nativas, los mismos que han sido administrados por las comunidades.

El cultivo de los plantines, así como de la fabricación de los protectores para su posterior utilización, fueron ejecutados por los miembros de estas comunidades bajo la supervisión técnica de personal de Repsol, que transmite sus conocimientos para conseguir el mayor aprovechamiento posible de los viveros.

Como resultado del trabajo conjunto de las comunidades y Repsol se obtuvieron más de 200.000 plantines, los cuales fueron empleados para realizar trabajos de reforestación en aproximadamente 90 hectáreas. En esta etapa también se benefició a las comunidades guaraníes de la zona, ya que entre sus integrantes se contrató a los trabajadores para realizar la reforestación.



Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Los valores éticos son los principios esenciales y perdurables de una organización. Como tal conjunto de principios no necesita una justificación externa, tienen una importancia intrínseca para quienes forman parte de la empresa. Son aquellos valores irrenunciables y fundamentales de la compañía y que deben guiar todas nuestras acciones y comportamientos. Son la base sobre la que Repsol construye la confianza mutua dentro de la compañía y con todos los stakeholders.

En Repsol tenemos cuatro valores éticos, los que rigen para todas sus operaciones.

1. Integridad _____
Comportamiento intachable, alineado con la rectitud y la honestidad.
2. Transparencia _____
Información adecuada y fiel de lo que se hace. Una información veraz y contrastable.
3. Responsabilidad _____
Asumir responsabilidades y actuar conforme a ellas.
4. Seguridad _____
Alto nivel de seguridad en procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de los empleados, contratistas, clientes y el entorno local.

NORMA DE ÉTICA Y CONDUCTA

Desde su aprobación en 2003, la Norma de Ética y Conducta es una guía de comportamiento para las personas de la Compañía, independientemente de su posición o del lugar donde desempeñen sus actividades. Aborda, entre otras, cuestiones como el respeto a los principios éticos o a las leyes y culturas locales.

Desde finales del año 2006, cualquier persona interesada puede remitir a la Comisión de Ética, a través de una aplicación informática disponible en intranet y en la web corporativa (<http://www.repsol.com>), con total confidencialidad, consultas sobre la Norma, así como informar sobre eventuales incumplimientos o vulneraciones de las conductas previstas en la misma. La Comisión dispone también una dirección de correo postal y una dirección de correo electrónico (comisiondeetica@repsol.com), a través de las cuales cualquier interesado puede ponerse en contacto con la Comisión.

El 14 de junio de 2007 la Comisión de Ética aprobó un extenso plan de comunicación interna, denominado Plan de Despliegue del Marco Ético de Repsol, para asegurar la adecuada divulgación y conocimiento de la Norma de Ética y Conducta entre todos los empleados. El objetivo central es recalcar que la Norma es de obligado cumplimiento para todos los empleados y difundir, asimismo, que la Comisión de Ética es la instancia que tiene encomendada la tarea de velar por el conocimiento y cumplimiento de la Norma en la organización.

En este contexto global, en Bolivia se procedió a difundir esta Norma, la cual ha sido y puesta en conocimiento de los empleados.

A partir de su divulgación y teniendo en cuenta que es de cumplimiento obligatorio para todos los empleados de Repsol Bolivia, éstos han expresado su adhesión expresa a esta Norma, a través de la firma de una “carta de reconocimiento”.

ACCIONES PARA ELIMINAR EL FRAUDE EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA

Desde siempre, el fraude ha sido un riesgo para las empresas y sus stakeholders. Los escándalos financieros recientes renovaron la preocupación para evitar este tipo de prácticas, lo que generó una amplia legislación y el establecimiento de normas relativas a Gobierno Corporativo y Controles Internos por la Securities and Exchange Commission (SEC) para las empresas registradas en esta institución.

En septiembre de 2002 se promulgó la Ley Sarbanes Oxley, cuyos objetivos se resumen a continuación:

- Prevenir la ocurrencia de problemas contables y de reporte.
- Reestablecer la confianza pública en los reportes corporativos y sus prácticas.
- Definir un nivel mayor de transparencia y responsabilidad sobre los reportes financieros.
- Proveer estándares nuevos o mejorados para la generación de reportes contables y establecer penas para quienes no lo cumplan.

Repsol YPF S.A. es una empresa registrada en la SEC, y por consiguiente, sujeta al cumplimiento de la Ley Sarbanes Oxley. Por esto, desde que esta norma entró en vigencia se han implementado controles destinados a la generación de información financiera confiable, salvaguarda de activos y controles antifraude.

A nivel local, Repsol YPF Bolivia S.A. actúa de acuerdo a las políticas de Gobierno Corporativo establecidas por su casa matriz; esto determina que si bien la Ley Sarbanes Oxley no forma parte de la legislación boliviana, se aplica en la estructura de control interno de la empresa. Estos controles están orientados a generar mayor transparencia, seguridad y veracidad en las operaciones e información generada en Bolivia.

A continuación mencionamos algunos controles adoptados y aplicados por Repsol Bolivia: Estructura de reportes financieros establecidos - Se tiene estructurado un esquema de reportes periódicos tanto financieros como de operaciones. En relación a la información financiera se envían análisis de estados financieros, indicadores y ejecuciones presupuestarias mensuales, los cuales son analizados por la casa matriz. Asimismo, se emiten periódicamente reportes financieros a entidades locales bolivianas y se atienden consultas de los representantes de las mismas.

Canal de comunicación directo con la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración de Repsol • A través de la intranet de la sociedad se ha desarrollado un canal de comunicación directo con la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración de la casa matriz al que puede acceder todo el personal de la empresa para informar sobre cualquier incidencia relacionada con contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditorías que se efectúen al grupo Repsol.

Adicionalmente, los empleados de la empresa y cualquier tercero pueden enviar sus comunicaciones a la Comisión a través de la página web <http://www.repsol.com>, mediante correo electrónico o correo postal.

Evaluación de riesgos • Se ha establecido un cronograma de reuniones semanales a nivel de gerencias con el objeto de analizar el plan estratégico, definir políticas y acciones a seguir, actualizar la evolución del negocio y analizar los riesgos que enfrenta la empresa. Cada gerencia es responsable de los aspectos que le corresponden y, según la naturaleza del riesgo, se determinan planes de acción y se realiza el seguimiento hasta su conclusión.

Determinación de políticas contables • Repsol cuenta con un Manual de Políticas Contables donde se establecen las políticas y prácticas contables que deben seguir todas las empresas del grupo. En Bolivia estas normas son en principio analizadas por la gerencia de administración y contabilidad, en los temas complejos o en caso de existir consultas, éstas se envían al área de normativa contable de la casa matriz, la cual se constituye en un área de apoyo fundamental para el grupo.

Ambiente de control • La misión y visión de la empresa es transmitida al personal a través de reuniones, publicaciones, pizarras públicas y la intranet.