



*Informe
de Sostenibilidad*
2015

Índice

PARTE I: PERFIL	4
Estrategia y análisis	4
Perfil de la Compañía	10
Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe	19
Participación con partes interesadas	23
Gobierno	33
Ética e Integridad	43
PARTE II: CONTENIDOS ESPECÍFICOS	45
Desempeño económico	45
Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad.....	45
Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrolla su actividad.....	62
Desempeño ambiental y en seguridad	67
Eficiencia energética y cambio climático.....	68
Biodiversidad y servicios ecosistémicos.....	78
Gestión de los derrames.....	81
Gestión del agua.....	82
Emisiones (no GEI).....	87
Gestión de los residuos.....	88
Seguridad en el trabajo, integridad de activos y seguridad de procesos.....	91
Desempeño social	94
Prácticas laborales y trabajo digno	94
Condiciones laborales, capacitación y desarrollo.....	94
Relaciones entre los empleados y la empresa.....	105
Diversidad e igualdad de oportunidades.....	105
Derechos humanos	109
Debida diligencia.....	109
Fuerzas de seguridad.....	112
Derechos de la población indígena.....	114

Sociedad	116
Impactos en las comunidades locales.....	116
Lucha contra la Corrupción	118
Participación responsable en política pública.....	121
Cumplimiento regulatorio	121
GLOSARIO	123
Tabla de contenido GRI	127

Parte I: Perfil

Estrategia y análisis

Mensaje de apertura



Josu Jon Imaz
Consejero Delegado

Líderes y expertos coinciden en que estamos al borde de una cuarta revolución industrial. El análisis masivo de datos, la inteligencia artificial, los nuevos materiales, la robótica, el denominado internet de las cosas y la ciberseguridad impulsarán grandes cambios. La cuestión que se discute es si la humanidad en su conjunto saldrá beneficiada de esta nueva ola de desarrollo o si, por el contrario, las nuevas tecnologías harán el empleo más escaso, ahondando las diferencias entre ricos y pobres. Klaus Schwab, fundador del foro de Davos, ha resumido el momento en que vivimos diciendo: “los cambios son tan profundos que, desde la perspectiva de la historia humana, nunca ha habido una época de mayor promesa o potencial peligro”.

Es una gran paradoja, que mientras que en el mundo industrializado divisamos ya una nueva ola de innovación tecnológica y escuchamos advertencias sobre sus oportunidades y desafíos, 2.900 millones de personas (el 40% de la población mundial) siguen hoy sobreviviendo sin acceso a combustibles modernos para cocinar y calentarse. De ellos, más de cuatro millones siguen muriendo prematuramente cada año por enfermedades atribuibles a esa situación, con mayor incidencia en la población infantil.

En el año 2000, la ONU señaló la erradicación de la pobreza extrema y el hambre como el objetivo número uno de los que entonces se denominaron Objetivos de Desarrollo del Milenio, las prioridades mundiales para el desarrollo sostenible. Transcurrido su periodo de vigencia, en 2015 los países del mundo han renovado su compromiso para los siguientes tres quinquenios con un nuevo conjunto de prioridades, los denominados Objetivos del Desarrollo Sostenible. Desafortunadamente, la erradicación de la pobreza y el hambre tiene que seguir estando a la cabeza de la lista.

Este es el problema más acuciante que hay que solucionar y, como sabemos, la solución es extremadamente compleja, pues debe ser compatible con el impacto ambiental que ha generado el desarrollo y la industrialización, que no debe acercarse al límite de la capacidad de regeneración del planeta.

La Convención Marco de la ONU sobre el Cambio Climático ha sido la encargada de definir los principales parámetros de ese límite. En su cita de 2010 en Cancún y, quizá de manera más notoria, en la sesión nº 21 de la Conferencia de las Partes de Naciones Unidas (COP21) de París en 2015, ha establecido que la lucha contra la pobreza extrema y el hambre ha de ser compatible con la adopción, por parte de los países, de rutas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero consistentes con un aumento de la temperatura media global por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales y que, incluso, hay que aspirar a más y hacer esfuerzos para que ese incremento se limite a 1,5°C.

Erradicar la pobreza extrema y el hambre, desacoplando, al mismo tiempo, las emisiones de efecto invernadero que a nivel global generan la producción de electricidad y calor (25%), la agricultura y otros usos de la tierra (24%), la industria (21%), el transporte (14%) y otras emisiones energéticas (10%) es un desafío colosal.

No es de extrañar que la ONU haya llamado a todos los estamentos sociales a hacer una contribución sustancial. En relación con las empresas, el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, ha concretado la expectativa de que contribuyan evaluando adecuadamente los impactos, fijando metas de mejora y comunicando transparentemente los resultados.

En Repsol estamos comprometidos en la lucha contra el cambio climático, y ello ha quedado reflejado en el nuevo Plan Estratégico 2016-2020 de la compañía. En este sentido, tenemos como objetivo lograr una reducción de emisiones de CO₂ del 22% en el período 2011-2020 respecto a las emisiones de 2010, y actualmente ya hemos alcanzado una reducción superior al 15%. De esta manera, construimos una compañía más sostenible, a la vez que más competitiva.

En este ejercicio, hemos obtenido la máxima puntuación en transparencia en el reporte de la gestión del carbono según el índice de sostenibilidad *Climate Disclosure Project* (CDP). Esta calificación señala que Repsol ha proporcionado información exhaustiva sobre su estrategia frente al cambio climático, los procesos y resultados de su gestión de riesgos y las mediciones y gestión de su huella de carbono.

Adicionalmente, nos hemos adherido a la Iniciativa del Petróleo y el Gas por el Clima (*Oil and Gas Climate Initiative*, OGCI) en coalición con otras nueve empresas de petróleo y gas que, en conjunto, suministramos casi el 10% de la energía mundial. El objetivo de esta iniciativa voluntaria es compartir las mejores prácticas y soluciones tecnológicas, para coordinar acciones e intensificar las inversiones, y así acelerar la lucha contra el cambio climático.

Repsol es, además, firmante del documento *Paris Pledge for Action*, con el que apoyamos el acuerdo de la COP21 y nos comprometemos a trabajar para que nuestra compañía continúe siendo parte de la solución del problema climático.

Hemos evaluado los impactos, positivos y negativos, que genera el suministro energético, hemos acordado las áreas prioritarias de actuación y mejora, y hemos asumido el compromiso público de reportar regular y consistentemente los progresos sobre los objetivos que nos proponemos conseguir.

La pobreza —o su otra vertiente, el crecimiento económico— y el cambio climático, son evidentemente los aspectos más troncales de nuestras actuaciones en materia de sostenibilidad, pero en el año 2015 ha habido otras muchas actuaciones de las que rendimos cuentas en este Informe.

En lo que corresponde a la gobernanza de la sostenibilidad en la organización, en 2015 el Consejo de Administración de Repsol ha constituido una Comisión de Sostenibilidad, compuesta en su mayoría por consejeros independientes, con el cometido de analizar e informar al Consejo de Administración sobre las expectativas de los distintos grupos de interés de la compañía, proponer la aprobación de la estrategia de sostenibilidad y orientar y supervisar los objetivos, los planes de actuación y las prácticas de la compañía en materia de sostenibilidad.

También en este año se han ampliado las funciones de la Comisión de Ética, designándola como el órgano de prevención penal de Repsol, y se ha creado una Dirección General que por primera vez en la historia de Repsol contiene, en su denominación, el término sostenibilidad, lo cual indica la relevancia que la compañía concede al desarrollo sostenible en el presente y futuro de nuestro negocio.

En seguridad hemos vivido un momento de retroceso en la senda que nos hemos marcado como compañía hacia el objetivo de cero accidentes en 2020. La accidentabilidad personal se ha incrementado en un 8%, en relación con el año anterior. A pesar de ello, es importante destacar que la accidentabilidad ligada a la actividad industrial o de proceso se ha reducido en un 17% en 2015. Sin dejar de prestar atención a la accidentabilidad personal, es en la accidentabilidad industrial donde estamos actualmente poniendo más foco, ya que la historia de los incidentes más graves de la industria ha demostrado que mantener indicadores de accidentabilidad personal bajos no previene, por sí solo, la ocurrencia de los accidentes más graves como grandes explosiones o incendios.

El compromiso de la alta dirección de la compañía con la seguridad es inquebrantable en cualquier contexto: económico, geográfico o de cualquier índole. Por ello, acompañando al plan estratégico de la compañía, se ha lanzado un plan de seguridad anticipativa llamado “SMArt Keys”, diseñado para prevenir grandes incidentes industriales, y que se ejecuta sobre tres ejes: Personas, Procesos y Plantas.

La adquisición de la compañía canadiense Talisman Energy ha supuesto un cambio de cultura que aporta crecimiento, diversificación, pero sobre todo, valor. Junto con el proceso de integración de esa compañía, se ha puesto en marcha un Programa de Transformación, que contiene proyectos concretos encaminados, entre otros objetivos, hacia la eficiencia y la mejora de los resultados de forma sostenible, la simplificación de los procesos, la eliminación de las duplicidades y la racionalización de las funciones corporativas, manteniendo al mismo tiempo un gobierno orientado a la excelencia en la gestión.

Se han marcado unos objetivos de cultura corporativa para el próximo año que se centran en el impulso en la gestión del programa de transformación, en la consolidación del modelo cultural con su visión y valores, en la necesidad de promover nuevas formas de trabajo y en potenciar el valor interno. La integración nos conducirá a ser más flexibles, más eficientes y a valorar la diversidad y el talento de todas las personas que forman el nuevo equipo de Repsol.

En relación con las comunidades locales, se ha puesto en marcha un nuevo sistema de gestión que va a ser el vehículo adecuado para implantar elementos muy relevantes de la denominada “debida diligencia en derechos humanos”. El enfoque es el de identificación y mitigación continua de los riesgos, y la adecuada reparación de los daños, si llegaran a ocurrir.

En el ámbito de la gestión responsable de la cadena de valor, Repsol ha actualizado sus sistemas de mitigación de riesgos: se han reforzado los criterios de homologación y los controles a proveedores y contratistas; revisado el clausulado-modelo en los contratos que nos vinculan con terceros, y se están actualizando los procesos asociados a la debida diligencia no financiera previa a la adquisición de activos y establecimiento de nuevas relaciones comerciales. En el pasado ejercicio, hemos realizado más de 4.300 evaluaciones de desempeño ambiental, laboral, social y de integridad de proveedores y contratistas.

En los últimos años ha crecido la preocupación social por la denominada “fiscalidad responsable”. En esta área, Repsol ha participado de forma proactiva en los debates sobre buena gobernanza fiscal que se han desarrollado en el seno de distintos organismos internacionales (ONU, OCDE y UE). Hemos tenido la oportunidad de exponer nuestra visión sobre asuntos de gran trascendencia en el debate actual, como la contribución fiscal de las multinacionales, la problemática de los desplazamientos de beneficios y la demanda de información sobre los pagos efectuados por las empresas a los gobiernos.

Estamos comprometidos con que la transparencia pública sea una de las máximas que guíen nuestra actuación en el ejercicio de la función fiscal. Repsol ha adoptado códigos y procedimientos de buen comportamiento tributario desde hace años y, siendo consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que está presente, publica de forma voluntaria los impuestos que paga y recauda en cada uno de los países y territorios en los que opera. Sirvan unas cifras para reflejar la magnitud de esta aportación: la contribución fiscal del grupo Repsol a las finanzas públicas ha ascendido en el ejercicio 2015 a 11.989 millones de euros, de los cuales 1.840 millones corresponden a impuestos propios y 10.149 millones de euros a impuestos de terceros.

Todo lo anterior es sólo una parte de la contribución de Repsol al desarrollo sostenible. Una descripción más completa está en las casi 700 acciones comprometidas en nuestros Planes de Sostenibilidad 2015. La elaboración de estos planes es la manera en la que nuestra organización, en toda su extensión geográfica, conoce, aprende, y se involucra en los desafíos del desarrollo sostenible, y enfoca su capacidad de innovación y mejora a prevenir y mitigar más y mejor los impactos desfavorables y a generar valor compartido para nuestros empleados, las comunidades locales, la cadena de valor y otras partes interesadas.

Me gustaría concluir con un mensaje de largo plazo para nuestros inversores institucionales.

Las proyecciones de la Agencia Internacional de la Energía para los próximos 15 años, horizonte temporal de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en un escenario consistente con los compromisos adquiridos por el Acuerdo de la COP 21 de París, pronostican que la demanda global de petróleo y gas no solo no va a disminuir, sino que va a crecer en términos absolutos.

Incluso contando con altas tasas de eficiencia energética, el mundo necesitará seguir invirtiendo en hidrocarburos para compensar el declino de la producción de los yacimientos actuales y así evitar la escasez de energía y el estancamiento económico. Para incentivar esas inversiones, que son y continuarán siendo estratégicas, los inversores deberán seguir recibiendo retornos competitivos, lo que se conseguirá con una combinación de eficiencia en costes, y precios más altos que los actuales.

La transición hacia una economía más baja en carbono va a ir teniendo lugar a lo largo de las próximas décadas y, durante esos periodos, los hidrocarburos van a seguir asumiendo un rol principal en el mix energético.

En este contexto continuaremos trabajando en mejorar la eficiencia energética, encontraremos vías de reducir aún más las emisiones de gases de efecto invernadero, y desarrollaremos todas las posibilidades que ofrece al mundo el gas natural, fuente de energía que jugará un papel relevante en la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible.

Principales efectos, riesgos y oportunidades

Trabajamos desde hace años en un modelo de gestión integrada de riesgos con el objetivo de anticipar, gestionar y controlar los mismos, ofreciendo una visión global y fidedigna de todos los riesgos que pueden afectar a la compañía, independientemente de su naturaleza.

La adquisición de Talisman ha reforzado la actividad de exploración y producción de la compañía, diversificando y mejorando la calidad de nuestros activos y potenciando la capacidad de crecimiento en Canadá, Colombia, Estados Unidos, Indonesia, Malasia, Noruega y Vietnam. También ha supuesto nuevos retos como la incorporación de los empleados que aportan talento, conocimiento y nuevas capacidades.

La similitud de las culturas corporativas y el enfoque de gestión de sostenibilidad han facilitado la integración de la energética canadiense, que comparte con Repsol los cinco pilares de actuación: seguridad y medio ambiente, personas, derechos humanos y comunidades locales, participación de partes interesadas y gobernanza.

Al igual que en Repsol, su compromiso con la sostenibilidad, formalizado a través de estándares, políticas y procesos ha permitido realizar una transición progresiva, si bien estamos trabajando para unificar los sistemas de gestión y alcanzar una integración total. Hemos analizado los puntos en común y las diferencias de los procesos y el cuerpo normativo, y hemos definido cómo deberían reescribirse de forma integrada.

Decidimos comenzar por integrar tres documentos clave para ambas compañías, la [Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#), aprobada y disponible en la web corporativa, las [Reglas Básicas de Seguridad](#) y la [Política de Relación con las Comunidades](#), que están en proceso de aprobación.

Además, en las unidades de negocio que proceden de Talisman estamos implantando el modelo organizativo de relación con las comunidades y derechos humanos. En 2016 trabajaremos en la integración de los sistemas de gestión.

Nuestro objetivo es extender el modelo de sostenibilidad de Repsol a las operaciones de Talisman, con la constitución de Comités de Sostenibilidad en las principales áreas de actividad incorporadas.

Asimismo, hemos integrado los riesgos más relevantes de las diferentes unidades de negocio de Talisman, con los del resto del grupo Repsol con el propósito de obtener un mapa de riesgos consolidado de compañía.

En este ejercicio, el Consejo de Administración ha constituido una Comisión de Sostenibilidad encargada de analizar e informar al Consejo de Administración de las expectativas de los distintos grupos de interés de la compañía, proponer la aprobación de la estrategia y orientar y supervisar los objetivos, los planes de actuación y las prácticas de la compañía en sostenibilidad. Por otro lado, la aprobación de la nueva [Política de Sostenibilidad](#) nos compromete a impulsar las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y a revisar periódicamente su desempeño.

A lo largo de este informe incluimos información sobre cómo gestionamos los distintos aspectos materiales con este enfoque de riesgo y oportunidad.

Estrategia y política fiscal de Repsol

La estrategia y política fiscal del grupo se alinea con la misión y valores de la compañía, así como con la estrategia de sus negocios a largo plazo. Ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Repsol, S.A. y se resume en lo siguiente:

“El grupo Repsol se compromete a gestionar sus asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, a pagar sus impuestos de manera responsable y eficiente y a promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.”

Los principios de actuación sobre los que se sustenta la política fiscal del grupo se enuncian a continuación:

Uno. La compañía es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico sostenible de las sociedades en las que está presente y los tributos que paga representan una parte significativa de su contribución económica a las mismas. Por ello, se compromete al pago responsable de los impuestos en los países donde opera, aplicando los siguientes principios de actuación:

- Cumplimiento de la ley, respetando tanto su letra como su espíritu.
- Aplicación del principio de libre concurrencia (“*arm’s length*”) en sus operaciones intragrupo.
- Adopción de sus posiciones fiscales sobre la base de motivos económicos y empresariales sólidos o de prácticas comúnmente aceptadas, evitando esquemas o prácticas de planificación fiscal abusiva.
- Suministro de información veraz y completa sobre sus operaciones.
- Priorización de las vías no litigiosas para la resolución de conflictos, cuando sea factible, y uso de las posibilidades que ofrecen los procedimientos legales para potenciar los acuerdos con las administraciones.

Dos. El grupo concilia el cumplimiento responsable de sus obligaciones tributarias con el compromiso de crear valor para sus accionistas a través de una gestión eficiente de los costes y beneficios fiscales. La gestión fiscal eficiente apoyará el desarrollo de las operaciones y modelos de negocio, respetando tanto la letra como el espíritu de las leyes aplicables, tomando en consideración los intereses globales de la compañía y previniendo riesgos fiscales significativos.

Tres. El grupo se compromete a potenciar una relación con las administraciones tributarias inspirada en los principios de confianza, buena fe, profesionalidad, colaboración, lealtad y búsqueda del entendimiento mutuo sobre una base de reciprocidad, todo ello con la finalidad de facilitar la aplicación del sistema tributario, incrementar la seguridad jurídica y reducir la litigiosidad.

Cuatro. Repsol aplica políticas fiscales responsables que permiten la prevención de conductas susceptibles de generar riesgos fiscales significativos. La gestión de los riesgos fiscales se enmarca en la política global de gestión de riesgos del grupo y tiene por finalidad mitigarlos o eliminarlos, y en caso de ser asumidos (por no haber sido posible un común entendimiento con la administración tributaria), asegurar la defensa de los intereses legítimos del grupo.

Cinco. El grupo Repsol, como empresa socialmente responsable, se compromete a que la transparencia pública constituya una de las máximas que guíen su actuación en el ejercicio de la función fiscal. En particular, el grupo se compromete a:

- No hacer uso de estructuras societarias opacas o artificiosas con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de sus actividades.
- No tener presencia en paraísos fiscales, salvo que ésta sea necesaria por motivos de negocio.
- Cumplir con los mejores estándares existentes en el *reporting* externo sobre fiscalidad, para facilitar la comprensión de su contribución fiscal y de las políticas fiscales aplicadas.

Es importante mencionar que el grupo Repsol se encuentra adherido desde 2010 al Código de Buenas Prácticas Tributarias elaborado en España y comparte y apoya los principios contenidos en el “*BIAC Statement of Tax Principles for International Business*” y en la “*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*”.

Presencia en paraísos fiscales

El grupo hace pública su política respecto a paraísos fiscales en el apartado 6.3 Fiscalidad del informe de gestión, existiendo un sub-apartado específico sobre esta cuestión.

De acuerdo con su política fiscal, Repsol evita utilizar estructuras de carácter opaco o artificioso con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de sus actividades. Repsol se compromete a no tener presencia en paraísos fiscales, salvo que ésta obedezca a legítimos motivos de negocio.

En caso de tener presencia o actividad en un paraíso fiscal, se garantiza: (i) la autorización por el Consejo de Administración de la constitución o adquisición de la sociedad, así como la información periódica sobre su actividad; (ii) el estricto cumplimiento de la normativa relativa al ejercicio de las actividades empresariales desarrolladas; (iii) la aplicación de los criterios y procedimientos generales de administración y control de la gestión del grupo; y (iv) la plena transparencia y cooperación con las administraciones afectadas para facilitar la información que estimen necesaria en relación con las actividades desarrolladas.

La compañía realiza una gestión activa que busca reducir su ya limitada presencia en territorios calificados como paraísos fiscales o que se consideran no cooperantes con las autoridades fiscales. A estos efectos, se toman como referencia los listados de paraísos fiscales elaborados por la OCDE y por España. En los últimos diez años, Repsol ha reducido significativamente su presencia en estos territorios, pasando de contar con más de 40 sociedades a tener una presencia mínima, tal y como se describe a continuación.

Repsol no tiene presencia en territorios incluidos en la lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE en 2012 bajo el enfoque de “falta de transparencia informativa”. La compañía está siguiendo con especial interés el proceso que está llevando a cabo la OCDE, dentro del denominado “Foro de Transparencia” para la revisión del cumplimiento práctico de los estándares de transparencia y de intercambio de información tributaria por parte de los países miembros, al igual que los trabajos desarrollados en la Unión Europea para definir una lista de jurisdicciones no cooperantes.

En este sentido, dentro de su compromiso con la transparencia, y al igual que en años anteriores, el grupo incluye como anexos I y I-b de la memoria consolidada un detalle de las principales sociedades del grupo a 31 de diciembre de 2015, así como las variaciones en el perímetro de consolidación acontecidas durante el citado año en donde se puede observar la actividad desarrollada por cada una de las sociedades y los países y territorios en los que desarrollan su actividad.

Perfil de la compañía

G4-10 Número de empleados por contrato laboral y género y tamaño de la plantilla por región y género

	PLANTILLA ¹ POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO					
	2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Plantilla total por género	16.357	7.857	16.343	8.117	18.190	8.976
Plantilla por tipo de contrato						
Fijo	14.988	7.005	15.015	7.233	16.562	8.106
Temporal	1.369	852	1.328	884	1.628	870
Plantilla total por año	24.214		24.460		27.166	

El incremento producido en la plantilla de la compañía se debe principalmente a la integración de los empleados de Talisman tras la adquisición de esta compañía en mayo de 2015.

El porcentaje de empleados de Repsol, que tiene un contrato fijo, se ha mantenido constante los últimos tres años en 91%.

	PLANTILLA POR TIPO DE EMPLEO Y GÉNERO					
	2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Plantilla total por género	16.357	7.857	16.343	8.117	18.190	8.976
Plantilla por tipo de empleo						
Jornada completa	16.134	7.618	16.097	7.843	18.031	8.785
Jornada parcial	223	239	246	274	159	191
Plantilla total por año	24.214		24.460		27.166	

El descenso de plantilla con jornada parcial se ha producido principalmente en las sociedades de Campsa y Viared.

Region	2013			2014			2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	África ²	44	201	245	44	175	219	27	133
Asia ³	38	86	124	44	97	141	331	918	1.249
Europa ⁴	6.042	12.546	18.588	6.200	12.493	18.693	6.164	12.610	18.774
Latinoamérica ⁵	1.558	3.221	4.779	1.633	3.224	4.857	1.676	3.217	4.893
Noreamérica ⁶	175	302	477	196	354	550	748	1.265	2.013
Oceania ⁷	0	1	1	-	-	-	30	47	77
Total general	7.857	16.357	24.214	8.117	16.343	24.460	8.976	18.190	27.166

¹ Los datos de plantilla de 2013 y 2014 no incluyen a los empleados con jornada laboral menor o igual al 20%.

Repsol ha aumentado su presencia a 40 países con la adquisición de Talisman. Este hecho ha supuesto un incremento considerable de plantilla en Asia, principalmente en Malasia, Norteamérica, tanto en Canadá como en Estados Unidos y Oceanía.

G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos

En España, al 100% de los empleados de Repsol les aplica el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenecen, si bien hay un porcentaje que está excluido del mismo en distintas materias que se rigen por el contrato individual previsto para estos colectivos.

De acuerdo con los datos disponibles hasta la fecha, en países distintos a España, los empleados cubiertos por Convenio Colectivos son:

- Brasil: el Convenio Colectivo de Empresa aplica a los empleados locales de Repsol Sinopec Brasil que prestan servicios en el país.
- Italia: el Convenio Colectivo del Sector aplica a los empleados de las sociedades del grupo en Italia.
- Perú:
 - En la refinería La Pampilla S.A: 40% de los empleados cubiertos por Convenio Colectivo de Empresa.
 - En Repsol Gas del Perú: 49% de los empleados cubiertos por Convenio Colectivo de Empresa.
- Portugal:
 - En Repsol Portuguesa, S.A y Repsol Gas, S.A: 100% de los trabajadores cubiertos por el Convenio de Sector.
 - En Repsol Polímeros, S.A: hasta la fecha, el Convenio Colectivo de Empresa 2014-2015 aplica al 98,1% de los empleados no excluidos.

G4-12 Cadena de suministro de la compañía

Repsol es una compañía integrada de petróleo y gas que desarrolla actividades de:

Upstream	Exploración de los yacimientos mineros, tanto <i>onshore</i> (en tierra) como <i>offshore</i> (en el mar). Desarrollo de los campos cuya exploración ha sido exitosa, y preparación para su explotación. Producción: extracción y tratamiento necesario para la comercialización del crudo y del gas.
Downstream	Transporte canalizado o mediante buques del crudo y del gas, desde sus zonas de producción hasta las zonas de consumo. Refino del crudo para convertirlo en productos de valor añadido como las gasolinas y gasóleos. Comercialización de estos productos líquidos y gases licuados del petróleo (GLP) mediante, en cada caso, la red de estaciones de servicio y la de distribución a los clientes finales. Química, que a partir de los derivados del petróleo, fabrica y comercializa una amplia variedad de productos, abarcando desde la petroquímica básica hasta la derivada. La regasificación de gas natural y gas natural licuado (GNL) y los proyectos de generación renovable.

² África: Angola, Argelia, Libia y Marruecos.

³ Asia: China, Federación Rusa, Indonesia, Irak, Kazajistán, Malasia, Papúa Nueva Guinea, Singapur y Vietnam.

⁴ Europa: Alemania, Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Suiza.

⁵ Latinoamérica: Aruba, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guyana, México, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela.

⁶ Norteamérica: Canadá y EEUU.

⁷ Oceanía: Australia.

Cada actividad tiene su propia cadena de suministro especializada. De esta manera:

Upstream	Exploración: necesita servicios de geología y datos de sísmica, así como servicios de perforación onshore y offshore. Desarrollo: necesita servicios de ingeniería y construcción de facilidades. Producción: necesita servicios de operación y mantenimiento de esas facilidades.
Downstream	Construcción, operación y mantenimiento de refinerías: contrata servicios de ingeniería y construcción, así como numerosos servicios de mantenimiento y materias primas. Construcción, operación y mantenimiento de estaciones de servicio: contrata servicios de ingeniería y construcción, así como servicios de mantenimiento. Mantenimiento de flota de distribución: compra y mantenimiento de envases de gas (bombonas) y servicios de mantenimiento de factorías de GLP. Operación y mantenimiento de complejos de Química: contrata servicios de ingeniería y construcción, así como numerosos servicios de mantenimiento, logística operativa, transporte y distribución. Operación y mantenimiento de los oleoductos y gaseoductos. Operación y mantenimiento de plantas regasificadoras de GNL.

Adicionalmente a los productos y servicios relacionados directamente con el sector, también se contratan otros suministros indirectos que afectan de manera transversal a toda la compañía, como los servicios de ingeniería, sistemas de información, consultoría o formación, entre otros.

Los servicios de ingeniería incluyen contratos de ingeniería, construcción, montaje y suministros de materiales y equipos para proyectos de inversión realizados por el grupo Repsol en diferentes países.

Los servicios relativos a sistemas de información recogen tanto suministro de equipos y sistemas de infraestructuras informáticas, como servicios de desarrollo y mantenimiento de esos equipos y sistemas. Actualmente, Repsol tiene 363 proveedores con contrato en vigor y 243 proveedores calificados de servicios y materiales.

Toda esta diversidad de actividades, así como la presencia geográfica de las actividades de Repsol, hace que la distribución de los proveedores⁸ sea mundial:

Región de origen del proveedor	Número de proveedores	Importe (euros)
África ⁹	220	155.759.426,37
Asia ¹⁰	279	79.107.475,24
Caribe ¹¹	315	127.392.397,78
Europa ¹²	10.294	2.541.393.426,85
Latinoamérica ¹³	3.582	1.115.444.904,78
Norteamérica ¹⁴	1.094	512.527.052,82
Oceanía ¹⁵	7	207.851,96
Total	15.791	4.531.832.536

⁸ Los datos del número de proveedores, importes y números de contratos presentados pertenecen a los activos propiedad de Repsol previa a la adquisición de la compañía Talisman Energy, debido a que los activos de Talisman todavía no están completamente integrados en los sistemas de gestión de Repsol. Los datos relativos a Talisman se facilitan en el indicador G4-13.

⁹ África: Angola, Argelia, Gabón, Libia, Marruecos, Mauritania, Namibia y Sudáfrica.

¹⁰ Asia: Arabia Saudí, Bahrein, China, Emiratos Árabes Unidos, Federación Rusa, Hong-Kong, India, Indonesia, Irak, Japón, Jordania, Malasia, Singapur y Tailandia.

¹¹ Caribe: Aruba, Bahamas, Barbados, Cuba, Curasao, Islas Caimán, Islas Vírgenes USA, Islas Vírgenes GB, Puerto Rico, República Dominicana y Trinidad y Tobago.

¹² Europa: Alemania, Andorra, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Jersey, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia, Suiza y Turquía.

¹³ Latinoamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guyana, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

¹⁴ Norteamérica: Canadá y Estados Unidos.

¹⁵ Oceanía: Australia y Papúa Nueva Guinea.

G4-13 Cambios significativos en la cadena de suministro

La adquisición de Talisman, completada en el mes de mayo, ha reforzado nuestra posición en algunas zonas geográficas como Europa, Suramérica y Norteamérica, pero también nos ha permitido entrar en nuevas áreas geográficas, como el sudeste asiático, modificando la configuración de la cadena de suministro. De esta manera, Repsol pasa a tener más de 22.000 proveedores en todo el mundo. Los 6.324 proveedores nuevos tienen la siguiente distribución:

País origen del proveedor	Número de proveedores
Canadá	1.360
Colombia	300
Estados Unidos	826
Indonesia	83
Irak	298
Malasia	872
Noruega	318
Papúa Nueva Guinea	318
Reino Unido	1.500
Vietnam	449
Total	6.324

Como resultado del proceso de integración de ambas compañías, hemos revisado los procesos de gestión de proveedores de Talisman para adaptarlos a los de Repsol, así como los principios éticos y de conducta de dichos proveedores, analizado y unificado los códigos de ética y conducta que les aplican. En 2016, se publicará un único Código de Ética y Conducta para Proveedores actualizado.

La integración de Talisman tiene también un impacto en los contratos vigentes. Estamos analizando la forma de unificarlos.

Además, las inversiones realizadas en la refinería de La Pampilla han producido un desplazamiento significativo de la cadena de suministro de Perú, motivado por la entrada de proveedores y contratistas de otros países para satisfacer y asegurar los requisitos, plazos y costes de ejecución del proyecto, que estamos realizando para acondicionar seis unidades de proceso a las nuevas especificaciones de contenido de azufre en gasolinas y gasóleos.

G4-15 Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado

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

Estamos adheridos a la iniciativa **Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos** con el objetivo de garantizar la seguridad de las operaciones en zonas sensibles y de conflicto, a través de procedimientos de trabajo que garanticen el respeto de los derechos humanos.

Formamos parte de la iniciativa **Oil and Gas Climate Initiative** (OGCI), para actuar contra el cambio climático en áreas específicas del sector que, además, apoya el acuerdo firmado en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP21).

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, Ecuador y Malasia. En España, desde 2012, formamos parte del Comité Ejecutivo de la red española y participamos

activamente en el grupo de Derechos Humanos, reforzando nuestro compromiso de difusión entre las organizaciones españolas de la responsabilidad corporativa y los derechos humanos.

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 reporta la información sobre los pagos que ha realizado a los gobiernos de los países que cumplen los requisitos de EITI. Además, Repsol forma parte de la Comisión Nacional de Trabajo de la iniciativa EITI Perú desde 2011 y participa en el grupo de Trinidad y Tobago desde 2015.

Además, Repsol participa activamente en otras iniciativas:

- **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.
- **ITIC's Oil and Gas Taxation and Regulatory Dialogue**, plataforma para debatir sobre los principios que deberían regir la política fiscal y regulatoria del sector de hidrocarburos en países emergentes que ha organizado, en Washington, la primera reunión con representantes del Fondo Monetario Internacional, la ONU, y el Banco Mundial.

G4-16 Lista de asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que Repsol pertenece

Ámbito internacional

International Oil and Gas Producers (IOGP), organización internacional que representa a la industria de exploración y producción ante reguladores. Formamos parte de los siguientes comités y grupos de trabajo: Comité UE, Energía y Clima, subcomité de Marina y Medio Ambiente.

International Energy Agency (IEA), organización intergubernamental que aconseja en política económica a sus 29 países miembros. Sus políticas se basan en asegurar el suministro de energía, desarrollo económico y protección medioambiental.

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 y no partidaria, lo que facilita un diálogo abierto sobre distintos asuntos con el fin de mejorar la cooperación y entendimiento internacional.

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 abril de 2015 organizó un taller específico sobre la Cooperación e Innovación para un Desarrollo Energético Sostenible. Además, preside el Comité de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y participa en el Equipo de Salud Ocupacional de la citada Asociación.

Business and Industry Advisory Committee (BIAC), organización de la comunidad empresarial de los países de la OCDE para contribuir a que la perspectiva de las empresas se tenga en cuenta en los procesos de toma de decisiones de la OCDE. Repsol forma parte del Comité de Inversión y del Comité fiscal. En este último hemos participado en la consulta pública en materia de precios de transferencia en la sede de la OCDE en París.

Business Europe, patronal de empresas de la UE que tiene como propósito impulsar el crecimiento y

la competitividad e interactúa con regularidad con el Parlamento Europeo, la Comisión y el Consejo, así como otros actores de la comunidad política. Participamos en los grupos: *Energy Climate, Business Europe Advisory Environment, Tax Policy, Green Taxation y Research and Technological Innovation*.

Cámara de Comercio Internacional (CCI), de la que Repsol es miembro del comité español, y del ICC G20 CEO Advisory Group. Además participamos en las Cámaras de Comercio de España, Bel-Lux, Venezuela y tras la adquisición de Talisman en las de Canadá, EEUU, Alaska y Texas.

European Foundation for Management and Development (EFMD), de la que Repsol es miembro de la junta directiva.

International Emissions Trading Association (IETA), asociación que favorece la puesta en común y difusión de asuntos relacionados con los mercados de carbono. **Foro Conjunto de la Unión Europea en materia de Precios de Transferencia** Repsol es miembro no gubernamental. Es el único foro de trabajo *multi-stakeholder* bajo la supervisión de la Comisión Europea. Repsol asistió a las reuniones celebradas en junio y en octubre.

Fuels Europe, asociación sectorial. Participamos en el grupo de trabajo de *Tax Issue Group (TIG)*. Dicho grupo se reúne con carácter bimensual. Se han tratado cuestiones de impuestos especiales que afectan a toda la industria del petróleo, así como la aplicación de los derechos de arancel en determinados residuos atmosféricos de las refinerías.

Repsol forma parte del **Subcomité Fiscal de la Industria Extractiva** creado por el Comité *multi-stakeholder* de Expertos en Cooperación Internacional en Materia Fiscal de Naciones Unidas. Su función es considerar, informar y proponer una guía sobre la tributación de la industria extractiva, principalmente dirigida a los países en desarrollo.

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 el establecimiento y difusión de buenas prácticas en materia social y ambiental en el sector del petróleo y del gas. Formamos parte del Comité Ejecutivo y del Comité de Estrategia y Planificación. Además, participamos activamente en diferentes grupos de trabajo, entre otros: Biodiversidad, Agua, Cambio Climático, Salud, Derrames de Crudo, *Reporting*, Responsabilidad Social y Relaciones Empresariales.

Sustainable Process Industry Through Resource and Energy Efficiency, SPIRE, asociación para fomentar la innovación en Europa impulsando el programa de subvenciones horizonte 2020 de la Unión Europea, mediante el desarrollo de *private-public partnerships (PPP)* con la Comisión Europea.

Somos miembros de la asociación **World LPG Association** y participamos en el proyecto “*Cooking for life*” que impulsa el cambio de cocinas de combustibles fósiles a GLP en países en vías de desarrollo, evitando enfermedades y otros riesgos derivados de una mala combustión.

Angola

Associação das Companhias de Exploração e Produção de Angola (ACEPA). Participamos en la Asociación de compañías de Exploración y Producción a través de los subcomités (Seguridad y Medioambiente, Recursos Humanos y otros). Tratamos temas relacionados con todos los aspectos de las operaciones y actividades diarias que afectan a las empresas petroleras, la industria en su conjunto y los socios. La asociación aborda también la aplicación de la legislación de Angola y la regulación aplicable a la industria del petróleo para asegurar la aplicación de medidas de mejora y compartir las buenas prácticas de los distintos operadores a nivel internacional.

Bolivia

Cámara Boliviana de Hidrocarburos y Energía, en la que Repsol participa en el Comité Mixto de Seguridad y Salud.

Brasil

Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), que gestiona asuntos laborales y de salud.

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.

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, para la construcción de una sociedad sostenible y justa.

Canadá

Aboriginal Human Resource Council, organización que asesora en la contratación e inclusión indígena en las empresas.

Circle for Aboriginal Relations, centrada en facilitar el diálogo y fomentar la confianza, el respeto y la credibilidad en las relaciones entre gobierno, indígenas y sector empresarial.

Además, participamos en grupos de diálogo con las diversas partes interesadas que están involucradas en las operaciones del sector energético, como **Edson (Yellowhead) Synergy** y **Rimbey Synergy**.

Province of New Brunswick Critical Infrastructure Council, grupo para salvaguardar la infraestructura básica de la zona, como energía, alimentación, transporte y tecnología de la información y la comunicación.

Atlantica Centre for Energy: somos miembros de esta asociación dedicada al crecimiento y desarrollo sostenible del sector energético en la zona atlántica de Canadá y el noreste de América, donde se relacionan el gobierno, los sectores de educación e investigación y la comunidad.

Colombia

Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), que agrupa a las compañías que desarrollan actividades de exploración, explotación, transporte y distribución de petróleo y sirve de canal de comunicación con el gobierno. Repsol es miembro del Consejo Directivo.

Comité Minero Energético en Seguridad y Derechos Humanos (CME) para promocionar el desempeño eficiente del sector y de las instituciones estatales sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

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 el crecimiento de la industria de hidrocarburos y el desarrollo económico y social del país.

Consortio Ecuatoriano de Responsabilidad Social (CERES), que agrupa organizaciones que promueven las prácticas de responsabilidad social en Ecuador.

Grupo Faro, Repsol Ecuador colabora, desde 2008, en materia de transparencia informativa. 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.

España

Asociación Española de Compañías de Investigación, Exploración, Producción de Hidrocarburos y Almacenamiento Subterráneo (ACIEP). Participamos en su Junta Directiva y en el Comité de Medio Ambiente.

Asociación Española para la Calidad (AEC), Repsol preside el grupo de trabajo de innovación de esta asociación que tiene por objetivo constituir un punto de encuentro para explorar, identificar y desarrollar los modelos y prácticas de éxito en la gestión de la innovación y mejora.

Repsol es socio de **AERCE** y **CPONET**, asociaciones orientadas a la función de compras de las compañías, a través de las cuales las unidades de compras de Repsol colaboran y tratan de impulsar los aspectos de sostenibilidad en la gestión de la cadena de suministro.

La **Comisión de RSE de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**.

Grupo permanente CONAMA (Congreso Nacional de Medio Ambiente), en el que participamos en el Grupo de Trabajo de Empresas y Biodiversidad.

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

Foro Tributario de Grandes Empresas, que tiene por misión reforzar la transparencia y confianza en la relación entre la Administración Tributaria y las entidades con el fin de cooperar en la mejor gestión del sistema tributario.

Presidimos la asociación de gas **SEDIGAS** y participamos en el "Comité para la Promoción del Uso Eficiente del gas" para promover el uso del gas en el mix energético español.

Estados Unidos

Overseas Security Advisory Council (OSAC), promueve la cooperación en seguridad entre los intereses del sector privado americano a nivel global.

Resource Development Council (RDC), comité centrado en el crecimiento de Alaska a través del desarrollo sostenible de sus recursos.

United States Council for International Business (USCIB), representa a 300 multinacionales, firmas de abogados y asociaciones con más de 50 comités especializados y grupos de trabajo. Repsol pertenece al grupo de trabajo de tributación.

Federación Rusa

Association of European Businesses (AEBRus), una organización independiente no comercial que representa y promueve los intereses de las empresas europeas en la Federación Rusa. Repsol participa en su Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SHE) y en el Subcomité Medioambiental.

Petroleum Advisory Forum (PAF), asociación de empresas energéticas extranjeras que llevan a cabo proyectos de inversión en el país. Repsol participa en las reuniones del comité sobre avances en la legislación ambiental.

Indonesia

Indonesia Petroleum Association (IPA), en la que participamos como miembros en el comité de Medio Ambiente y Seguridad, Comunicación e Inversión Social, GNL y Gas, Asuntos Regulatorios y Recursos Humanos.

Noruega

Joint Industry Project, en el que participamos en la gestión de la integridad y de normativa submarina.

Organización de Gas y Petróleo Noruego (NOROG), en la que Repsol participa en los comités Legal, Operacional y de Comunicación, así como en los foros ejecutivo, de perforación, salud y medio ambiente, integridad, personas y organización, política de empleados, negociaciones, desmantelamientos y base de suministro e industrial.

Red de Estandarización Noruega (NORSOK), en la que Repsol forma parte de sus procesos fiscales y de riesgos, uso seguro de herramientas, diseño de procesos, sistemas eléctricos, válvulas y canalización.

Perú

Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN), para el desarrollo de la infraestructura de servicios públicos a través de la inversión de empresas, contribuyendo al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza.

Empresarios por la Educación, asociación para la mejora de la calidad y equidad de la educación a través de alianzas con el gobierno, la sociedad civil y organismos internacionales, enfocados en las zonas rurales y marginales de Perú.

Perú 2021, asociación para la promoción y la difusión de la Responsabilidad Social como gestión empresarial.

Red Nacional de Empresas y Discapacidad, impulsada conjuntamente por Repsol y la Organización Internacional del Trabajo.

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), en la que participamos en el Comité de Seguridad.

Portugal

Repsol es miembro fundador del **Foro de Grandes Empresas** creado en 2014 y hemos participado en la elaboración del Código de Buenas Prácticas Tributarias.

GRACE, Repsol está adherida a esta entidad que busca la reflexión, promoción y desarrollo de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.

Instituto Português Corporate Governance (IPCG), que actúa como instrumento de promoción de buenas prácticas de gobierno corporativo.

Trinidad y Tobago

Iniciativa de Seguridad en el Sector de la Energía (ESSI), hemos participado en el Comité Operacional.

Trinidad & Tobago American Chamber, Repsol ha presidido el Comité de Seguridad de la Cámara Americana.

Vietnam

A través de la Cámara de Comercio de Canadá (CanCham) en Vietnam, participamos en diversas asociaciones como el **Forum de Empresas de Vietnam (VBF)** estableciendo relaciones entre empresas y gobierno; **Advisory Council on Administrative Procedure Reform, Anti-Corruption Dialogue** y **Canada-ASEAN Business Council (CABC)**.

Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe

Respuesta a los indicadores G4-17 a G4-23 y G4-28 a G4-33

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 G4 y el suplemento sectorial para las empresas de petróleo y gas, en la opción exhaustiva. Además, este informe ha sido complementado con los principios básicos que rigen el estándar de la norma AA1000 2008 APS: inclusividad, materialidad y capacidad de respuesta, y está verificado según el estándar AA1000 2008 AS.

Definimos la **materialidad** como el conjunto de asuntos significativos sobre los que la compañía informa de su desempeño en las dimensiones económica, ambiental y social y que influye, 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, la estrategia competitiva y el mapa de riesgos de la compañía, y externos como las preocupaciones y expectativas expresadas directamente por las partes interesadas a partir de los estudios de identificación de expectativas. 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 local.

Realizamos entrevistas en profundidad a una muestra en torno a 100 representantes de las partes interesadas identificadas, que se complementan con un análisis de los medios de comunicación.

El proceso de definición del contenido del informe consta de 3 fases:

- Fase 1: **Identificación** de los aspectos y asuntos relevantes y de su cobertura, partiendo de los principios de contexto de sostenibilidad y de la participación de las partes interesadas, así como del impacto en el negocio.
- Fase 2: **Priorización** de los aspectos y asuntos materiales identificados por las partes interesadas y por la compañía.
- Fase 3: **Validación** de los aspectos y asuntos materiales aplicando los principios de exhaustividad y participación de las partes interesadas.

Hemos identificado 19 asuntos materiales con una prioridad media y elevada relativos a las áreas de gobierno, económica, seguridad, medio ambiente y social, que hemos representado en el siguiente gráfico. La cobertura y descripción de los mismos se detallan en los indicadores correspondientes en la Parte II: Desempeño.

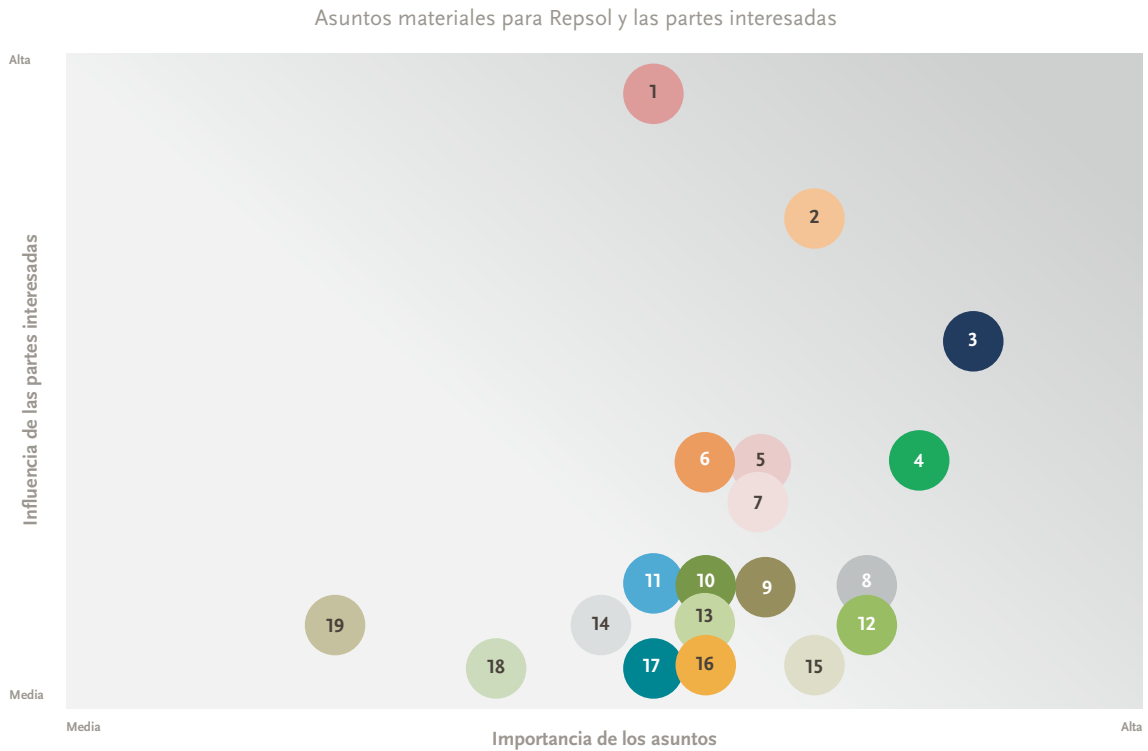


Fig.1. Representación de la materialidad

- | | | | |
|----|--|----|--------------------------------------|
| 1 | Comunidades locales | 11 | Gobierno, ética y transparencia |
| 2 | Desarrollo económico | 12 | Derrames |
| 3 | Seguridad | 13 | Agua |
| 4 | Eficiencia energética y cambio climático | 14 | Relaciones entre empresa y empleados |
| 5 | Corrupción | 15 | Compliance |
| 6 | Cadena de suministro | 16 | Residuos |
| 7 | Debida diligencia | 17 | Diversity and equal opportunities |
| 8 | Condiciones laborales, capacitación y desarrollo | 18 | Emisiones (no GI) |
| 9 | Derechos de los pueblos indígenas | 19 | Participación en política pública |
| 10 | Biodiversidad | | |

Las partes interesadas identificadas más relevantes, cuyas preocupaciones hemos analizado en el estudio de materialidad, son las siguientes:

- Empleados
- Inversores
- Organismos e Instituciones públicas nacionales
- Organismos internacionales
- Proveedores y contratistas
- Sociedad civil

En la siguiente tabla se listan los asuntos materiales que consideran importantes las partes interesadas.

	Asuntos materiales	Referencia en el informe
Gobierno	Política de retribuciones en el desglose de la información sobre la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y realización de programas de formación en materia ambiental, social y de buen gobierno para Consejeros y Directivos. Fortalecer los controles internos para gestionar los riesgos de ética empresarial dentro de la compañía.	Apartado Gobierno. (Página 33)
Económicos	Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa desarrolla su actividad. Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrolla su actividad.	Apartado Desempeño Económico. (Página 45)
Ambientales	Eficiencia energética y cambio climático. Biodiversidad y servicios ecosistémicos. Gestión de los derrames. Gestión del agua. Emisiones (excluidas las de gases de efecto invernadero). Gestión de los residuos.	Apartado Desempeño Ambiental. (Página 68)
Seguridad	Seguridad en el trabajo e integridad de activos y seguridad de procesos.	Apartado Desempeño en Seguridad. (Página 91)
Sociales	<p>Prácticas laborales Condiciones laborales (empleo y salud en el trabajo) y capacitación y desarrollo profesional. Relaciones empresa y empleados y mecanismos de reclamación de asuntos laborales. Diversidad e igualdad de oportunidades.</p> <p>Derechos humanos Debida diligencia; fuerzas de seguridad y países en conflicto y mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos. Derechos de los pueblos indígenas.</p> <p>Sociedad Comunidades locales. Corrupción. Cumplimiento regulatorio. Participación en política pública.</p>	Apartado Desempeño Social. (Página 94)

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 (UGT).

El índice de indicadores GRI, que se incluye al final de este documento, recoge la relación entre los asuntos materiales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este informe contiene información acerca de las actividades de Repsol en los países con operaciones significativas¹⁶ durante el ejercicio 2015. Puede incluir también información de años anteriores que se considere relevante para entender la información del ejercicio en curso.

¹⁶ Operaciones en las que la compañía tiene el control de gestión y se ha realizado alguna actividad en el año objeto del informe. Entendemos por actividad las operaciones que se encuentran actualmente en producción. Además, en el área de exploración y producción, se incluyen aquellas en las que se haya desarrollado actividad de perforación. Estos países son: Argelia, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, Federación Rusa, Indonesia, Italia, Malasia, Noruega, Papúa Nueva Guinea, Perú, Portugal, Reino Unido, Trinidad y Tobago, Venezuela y Vietnam.

En la mayoría de los casos, cuando mencionamos a Repsol nos referimos al grupo Repsol. En caso contrario, se especifica y se aclara qué cobertura tiene la información reportada.

Al final de este informe se incluye el índice de contenido GRI con las referencias a los indicadores que son reportados por otros informes públicos de la compañía.

Los datos de este informe incluyen los relativos a Talisman a partir de mayo de 2015, fecha de cierre de la operación de integración. En los casos en los que el indicador varía de forma significativa, como resultado de dicha adquisición, hemos reportado adicionalmente los datos desagregados.

Los datos económicos incluidos en este informe se han elaborado siguiendo bases de presentación y políticas contables acordes con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) adoptadas por la Unión Europea (UE) de acuerdo a lo descrito en las Cuentas Anuales Consolidadas del grupo.

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 los mismos. En el caso de las emisiones indirectas, se reportan tanto las asociadas a la compra de energía a terceras partes, como las emisiones relevantes de otras fases de la cadena de valor, como son aquellas asociadas a la compra de bienes y servicios y las derivadas de la comercialización de los productos. 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.

En los indicadores sociales incluimos la información de todos los empleados que Repsol gestiona directamente.

La inversión social se refiere al conjunto de contribuciones realizadas por Repsol y sus dos fundaciones (Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador), en forma de capacidades o de recursos, para beneficiar a la sociedad. El criterio para informar sobre la inversión social es el 100% de las operaciones con control de operación.

La cobertura de la información relativa a las compras locales excluye las compras de crudo, gas y materiales.

Todos los indicadores de desempeño incluidos en este informe corresponden al ejercicio 2015 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.

G4-23 Cambios significativos respecto a periodos anteriores en el alcance y cobertura del informe

Los asuntos de salud y seguridad de los clientes, etiquetado de los productos y servicios y comunicaciones de mercadotecnia no están dentro del alcance de este informe porque no se han identificado como asuntos materiales de la compañía. Esta información se reporta en la web repsol.com.

Participación con partes interesadas

Respuesta a los indicadores G4-24 a G4-27

A través de los diferentes canales de comunicación y mecanismos de diálogo permanentes que tenemos con nuestras partes interesadas, hacemos lo posible por identificar y comprender sus preocupaciones y expectativas en relación al desempeño ético, social y ambiental de Repsol.

Los Estudios de Identificación de Expectativas, que incluyen entrevistas con representantes de nuestras partes interesadas, nos permiten conocer los asuntos que más interesan, tanto interna como externamente, para mitigar mejor los riesgos y para informar del desempeño de la compañía en los mismos.

Este proceso sistemático lo completamos con las diferentes vías de comunicación que las unidades de negocio establecen con sus partes interesadas, mediante canales dedicados en la web de la compañía, lanzamiento de encuestas, organización de jornadas para intercambio de buenas prácticas o difusión de asuntos de interés, así como el envío de boletines de comunicación.

Una vez evaluadas las expectativas de cada parte interesada, analizamos los resultados para tenerlos en cuenta en nuestros procesos de toma de decisiones.

A continuación identificamos las partes interesadas específicas a nivel mundial, país y local. (G4-24):

Mundial	Empleados Organismos internacionales de gobernanza global Inversores ESG Sociedad Civil: ONG internacionales Red sindical Medios de comunicación
País	Empleados Organizaciones e instituciones públicas Sociedad Civil: ONG éticas, sociales y ambientales Instituciones académicas, Federaciones y organizaciones sindicales de ámbito nacional Federaciones y asociaciones indígenas Asociaciones empresariales Medios de comunicación Proveedores y contratistas Socios Clientes
Local	Empleados Organizaciones e instituciones públicas Sociedad Civil: Comunidades locales ONG locales Ámbito académico local Federaciones y organizaciones sindicales del entorno Sector empresarial relacionado con nuestra actividad: asociaciones empresariales del entorno local, representantes de asociaciones de PYMES que prestan sus servicios en la industria de nuestro sector del entorno local (incluso potenciales proveedores y contratistas de Repsol) Otros sectores empresariales presentes en el entorno local –si aplica- afectados potencialmente por nuestra actividad (pesca, turismo, etc.) Asociaciones del entorno Medios de comunicación Socios Proveedores y contratistas Clientes

Para la identificación y clasificación de las partes interesadas aplicamos varios criterios (G4-25):

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 con mayor dependencia en 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.

A partir de esta tipificación, realizamos los estudios de identificación de expectativas basados en entrevistas 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. (G4-26).

En el primer semestre del año hemos realizado dos estudios en los que hemos identificado dos mil expectativas. Estos estudios se suman a los ocho realizados en 2014 y al análisis interno que nos ha permitido definir los asuntos materiales objeto de este informe.

Además de los estudios de identificación de expectativas, hemos mantenido una relación de diálogo con nuestras partes interesadas mediante otros mecanismos, que se desglosan a continuación, por tipo de parte interesada:

Empleados

La compañía centra la función de comunicación en cuatro focos:

- Promover la cultura corporativa entre todos.
- Actuar como catalizador para implicarles en los objetivos, proyectos estratégicos de la compañía y políticas.
- Favorecer el diálogo, la escucha y la colaboración como clave para afianzar el sentido de pertenencia y la generación de conocimiento como base de la innovación y mejora continua.
- Mantener informados a los empleados de los temas que les afectan en el ámbito de las gestiones personales, en asuntos de su responsabilidad y sobre las actuaciones de la compañía (actualidad, políticas y sistemas de gestión).

Los empleados disponen de diferentes canales de comunicación como los boletines informativos, las noticias y *banners* que se publican en la intranet, la cartelería digital y carteleras de información para los empleados sin acceso a la red corporativa, así como la red social corporativa, un espacio de conversación, interacción y colaboración multidireccional donde los usuarios pueden compartir información y archivos, crear grupos (públicos, privados y privados con clientes), exponer dudas o crear encuestas.

Con motivo de la adquisición de Talisman, en el mes de mayo hemos mantenido reuniones informativas con los empleados para explicar el proceso de integración en Bogotá, Calgary, Houston, Kuala Lumpur, Madrid, Stavanger y Yakarta.

Sindicatos

La compañía tiene establecidas vías de comunicación y diálogo con los representantes de los trabajadores para tratar los temas que son de interés para los empleados y alcanzar acuerdos al respecto.

Señalamos, a continuación, algunos de ellos:

- En **Brasil**, hemos mantenido reuniones con el Sindicato “SINDIPETRO” para negociar el Acuerdo Colectivo de Trabajo.

Por otro lado, también se ha reunido la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), una comisión formada por empleados elegidos por los propios empleados y también por la empresa para la prevención de accidentes de trabajo, que actúa en coordinación con el área de Seguridad de la Empresa.

- **Colombia** cuenta con el Comité de Convivencia.
- **Ecuador** con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- **España** mantiene reuniones con la Comisión de seguimiento del VII Acuerdo Marco, con las comisiones de seguimiento y garantía de los Convenios Colectivos y Pactos de aplicación de las sociedades del grupo y con las comisiones negociadoras de las mismas sociedades.

En cuanto a las asociaciones sindicales nacionales que ostentan la condición de más representatividad en el conjunto del grupo Repsol y, por tanto, son parte negociadora del Acuerdo Marco, contamos con:

- Comisiones Obreras Industria (CC.OO Industria).
- Unión General de Trabajadores-Industria y Trabajadores Agrarios (UGT-FITAG).
- Sindicato de Trabajadores de Repsol (S.T.R.).

- En **Perú** tenemos un Comité de Alimentación y un Comité de Seguridad y Salud. Mantenemos reuniones paritarias con los sindicatos.
- En **Portugal** establecemos reuniones en el seno de la *Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho* (SST) y con la *Comissão de Trabalhadores* (CT).
- En **Vietnam** se han mantenido reuniones con el *Petro Vietnam Exploration Production Corporation* (PVEP) *Trade Union*.
- La **Red Sindical Latinoamericana** es un espacio de interlocución voluntaria entre la empresa y los representantes sindicales para tratar temas de interés para ambas partes y hacer un análisis de la situación de los negocios en la compañía.

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. En octubre 2015, el Pleno de la Red Sindical se reunió en Lima (Perú).

- El **Comité de Empresa Europeo** es otra de las manifestaciones del diálogo con los representantes de los trabajadores en el ámbito internacional. La reunión ordinaria anual de este comité tuvo lugar en diciembre de 2015 en Madrid (España).

Accionistas minoritarios

Repsol en Acción es el canal de comunicación disponible en la web de la compañía, que nos permite relacionarnos con nuestros accionistas minoritarios.

Adicionalmente, nos pueden manifestar sus sugerencias vía telefónica o por email. Además, les mantenemos informados a través de la aplicación para dispositivos móviles de inversores, la revista Accionista, en las *newsletters* y en los distintos eventos organizados por la compañía, como los *roadshows* y las visitas culturales.

En este ejercicio, hemos dado respuesta a más de 27.000 llamadas telefónicas y a más de 4.000 correos electrónicos.

Inversores

El área de Relación con Inversores mantiene un contacto diario con el colectivo de inversores institucionales y minoritarios que participan en el accionariado de Repsol, así como con los analistas que siguen la compañía. Durante este ejercicio, hemos celebrado reuniones en Boston, Copenhague, Estocolmo, Nueva York, Oslo, y París.

En enero de 2015, nuestro Consejero Delegado, ha liderado *roadshows* en Londres, París y Países Bajos, en los que 30 inversores socialmente responsables han compartido sus sugerencias sobre las cuestiones económicas, ambientales y sociales. Estos *roadshows* los organizamos anualmente.

Por otro lado, hemos realizado 32 *roadshows* con inversores institucionales en 16 ciudades diferentes. La alta dirección ha participado, de manera relevante, en el organizado tras la adquisición de Talisman, en la presentación del Plan Estratégico 2016-2010, así como en los de renta fija.

Por segundo año consecutivo, hemos organizado el evento “*Repsol Sustainability Day*” en Londres con inversores y analistas. En este encuentro hemos presentado ocho proyectos, distribuidos en tres paneles, todos ellos relacionados con la gestión de riesgos y buenas prácticas en sostenibilidad. Todas las presentaciones están disponibles en este [enlace](#).

Por otro lado, hemos explicado nuestra posición sobre el cambio climático en el primer *Webinar* realizado sobre este asunto. También, hemos celebrado un *Field Trip* con inversores en Cartagena.

Proveedores y contratistas

Repsol dispone de varios canales de comunicación y colaboración con los proveedores, entre los que cabe destacar:

- Área de proveedores y contratistas en la web corporativa (www.repsol.com).
- Atención al cliente, Repsol te escucha o el Área de proveedores.
- REPRO: sistema externo de registro de proveedores gestionados por la empresa *Achilles Group Europe* en España y Portugal. Hemos puesto en marcha una plataforma mundial *Global Utilities* para disponer de información de proveedores en todo el mundo.
- CAE.net: aplicación de coordinación de actividades empresariales a través de la que comunicamos cualquier revisión de procedimientos que afecten al desarrollo de las actividades en nuestras instalaciones.

Además de estos canales, organizamos encuentros específicos para la difusión y explicación de nuestra normativa y sistemas de gestión, en especial del Código de Ética y Conducta para Proveedores y de los procesos de licitación. En estas jornadas hacemos especial hincapié en los temas de seguridad, uso de equipamientos de seguridad o acceso a las instalaciones, de cumplimiento normativo y de las responsabilidades como contratantes dentro de un entorno de prácticas justas de operación.

Otro punto a destacar es la comunicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño a los proveedores, para su reconocimiento e implantación de mejoras.

En los centros operativos mantenemos reuniones trimestrales sobre seguridad con los contratistas de servicios, y semanales con los técnicos de prevención de los proveedores habituales, así como reuniones periódicas en las que tratamos temas específicos que afectan a la relación contractual.

Este diálogo periódico nos permite mejorar la calidad en el servicio, la formación de nuestro personal y la eficiencia en los procesos. También, lanzamos encuestas de satisfacción para analizar los puntos fuertes y las áreas de mejora.

Adicionalmente, hemos reforzado nuestra participación en eventos enfocados a impulsar la responsabilidad corporativa en los proveedores y contratistas y su impacto social.

Hemos elaborado la **Guía de Relación con Proveedores** que incluye recomendaciones de actuación para establecer relaciones estables o prolongadas con los proveedores y capturar el máximo valor posible del mercado.

Seguimos trabajando en un portal donde el proveedor tendrá acceso a toda su información (calificaciones, licitaciones, pedidos, etc.) y a la relevante que publiquemos.

Distribuidores comerciales

Con nuestros distribuidores comerciales tenemos un canal directo para compartir información a través de un boletín de noticias. Además, realizamos encuestas periódicas para conocer sus buenas prácticas ambientales y detectar puntos débiles que nos permitan trabajar conjuntamente en áreas de mejora.

También, hemos lanzado dos campañas de sensibilización sobre impactos ambientales y reciclaje de residuos. En esta línea, en diciembre hemos enviado una encuesta sobre seguridad y medio ambiente a nuestras filiales distribuidoras para afianzar estos conocimientos e identificar aquellas áreas donde sea necesaria más formación.

Adicionalmente, mantenemos reuniones con el Comité de Seguridad y Salud de la filial distribuidora donde revisamos asuntos de interés sobre seguridad y salud.

También, organizamos reuniones trimestrales con el objetivo de evaluar sus necesidades y tomar las medidas oportunas.

De manera particular, realizamos cursos de formación a filiales y distribuidores comerciales sobre prevención de riesgos laborales.

Por último, elaboramos encuestas para conocer el grado de satisfacción de los clientes.

Clientes

Con nuestros clientes adoptamos diferentes vías de relación, que obedecen a las características y al tamaño de los negocios.

En las estaciones de servicio, contamos con un canal de comunicación y de trabajo online, específico en España, al que acceden más de 2.300 gestores de las mismas. Una de las acciones de comunicación que realizamos es la difusión de la Norma de Ética y Conducta y de la Política de Respeto de los Derechos Humanos.

Consideramos clave el desempeño en seguridad y medio ambiente de los contratistas; por este motivo, hemos realizado 10 jornadas de seguridad con ellos.

Además, queremos destacar una iniciativa de relación con los clientes que busca mejorar su experiencia y orientar nuestra actividad hacia esta meta, el **Plan Cliente**.

Este plan tiene las siguientes prioridades:

- Seguridad: buscar la seguridad física de clientes y empleados aportando soluciones ante situaciones de riesgo de sistemas informáticos e información de clientes, así como transmitir confianza en la calidad de nuestros productos.
- Compromiso: actuar con respeto y responsabilidad, ofrecer soluciones a problemas no reglamentados y corregir actitudes inadecuadas.
- Empatía: identificar necesidades de clientes y empleados.
- Eficiencia: ser diligentes y organizados frente a clientes y empleados, optimizando los recursos y solucionando los problemas.
- Innovación: escuchar a los clientes ofreciendo soluciones de mejora.

Todo ello con el fin de conseguir una red de estaciones de servicio totalmente operativa, limpia, rápida y amable para que la percepción de los clientes sea satisfactoria.

Hemos impartido formación al personal de 53 estaciones de servicio, incluidas las propias, y realizado jornadas explicativas a 33 gestores para implantar esta iniciativa.

En Perú, visitamos a los gestores de nuestra red abanderada, una o dos veces al mes.

Con los clientes de GLP, mantenemos una relación constante a través de nuestra red comercial y línea de Atención al Cliente, siempre con el objetivo de transmitir información relevante del negocio y evidenciar nuestras mejores prácticas en materia de sostenibilidad. Por otro lado, recogemos sus expectativas mediante encuestas de satisfacción, reuniones con la comunidad y registro de incidencias para identificar cualquier problema o información que necesiten relacionada con nuestros productos y servicios. Además, disponemos de un canal de comunicación en nuestra página web y de una comunidad de prácticas.

La búsqueda de soluciones para la mejora de la eficiencia energética es un asunto relevante en el que acompañamos a nuestros clientes, fundamentalmente, comerciales e industriales. En esta línea, hemos realizado 194 propuestas para las instalaciones de los clientes. También, hemos participado en siete eventos para impulsar la eficiencia energética en las mejores soluciones del uso del GLP en España.

La seguridad y el medio ambiente son claves en el uso del GLP. Para reforzar los conocimientos de los empleados de la sede central y delegaciones hemos realizado ocho jornadas de formación, así como el lanzamiento de comunicaciones trimestrales en esta materia. En esta línea, hemos participado en la elaboración de planes de emergencia exterior con las comunidades locales donde se encuentran nuestras factorías.

Sociedad civil

Repsol ha estado presente en numerosas ponencias, congresos y debates relacionados con la sostenibilidad para crear opinión en asuntos relevantes que afectan a nuestra empresa.

Destacamos las siguientes:

- Participación en el evento *The Tax Dialogue Conference*, que tuvo lugar el 26 de octubre en Londres, organizado por Christian Aid e IBIS. Los aspectos principales que tratamos fueron: el diseño de un sistema fiscal, el actual entorno tributario, la fiscalidad en los modelos económicos, la transparencia y cooperación entre la administración y los contribuyentes o la resolución de conflictos y, en particular, la incidencia de la fiscalidad en las inversiones del *Oil and Gas*, sus particularidades y su estructura. Un aspecto destacable de la conferencia giró sobre la transparencia fiscal y la preparación de la información de pagos a gobiernos en los que Repsol señaló encontrarse alineada con dichos compromisos y obligaciones.
- Asistimos al IV Foro de Naciones Unidas de Empresas y Derechos Humanos. La situación de la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos fue el pilar sobre el que se discutieron los avances en el reporte y los Objetivos de Desarrollo Sostenible o los planes nacionales de derechos humanos.
- Participamos en la sesión plenaria de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, celebrada en Londres, y compartimos las mejores prácticas de trabajo con las fuerzas públicas de seguridad y las experiencias para facilitar la aplicación de los Principios Voluntarios y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en los centros de operación. Asimismo, discutimos los mecanismos para reforzar el rol de la sociedad civil en la iniciativa.
- Participación en los dos talleres del Foro de Transparencia, organizados por Transparencia Internacional España (TI-España), que pretende ser una plataforma de reflexión facilitada por TI-España para la mejora del cumplimiento y gobierno corporativo en las empresas españolas.

Sector académico

Mantenemos una colaboración con el sector académico estableciendo convenios de colaboración y participando en debates, cursos y jornadas para dar a conocer nuestros avances y mejores prácticas en distintas materias.

Resumimos, a continuación, algunas de las acciones de colaboración con el sector académico:

- La Fundación Repsol, de acuerdo con sus fines fundacionales, centra sus actuaciones en los ámbitos social y cultural, medioambiental y científico, educativo y de investigación. Así, en 2015

en el ámbito académico, la Fundación, en colaboración con los consejos sociales de universidades como la Politécnica de Cartagena, la Universidad de Castilla-La Mancha o la Rovira i Virgili de Tarragona, ha desarrollado un programa de becas para alumnos con dificultades. También, a través de las cátedras en la Universidad Politécnica de Madrid y el apoyo a premios y certámenes universitarios, la Fundación fomenta el espíritu investigador, la creatividad y el interés por la ciencia entre los jóvenes. Adicionalmente, a lo largo del año, ha participado en numerosas jornadas en universidades y centros tecnológicos, en entidades públicas y privadas relacionadas con el emprendimiento y con la formación profesional. Además, ha participado en el Congreso Internacional de Responsabilidad Social Empresarial celebrado en Alicante en el mes de octubre.

- Repsol, en su compromiso por potenciar la empleabilidad de los jóvenes, se ha adherido a la Alianza para la Formación Profesional Dual, patrocinada por la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, CEOE y la Cámara de Comercio y es miembro de su Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Comunicación. Repsol es también miembro de la Comisión de Formación de la Cámara de Comercio de España.
- En Brasil hemos patrocinado y realizado dos conferencias en el *Workshop* de Petróleo de la Universidad de Campinas (UNICAMP).
- Participación en la Confederación Fiscal Europea, celebrada en Bruselas en marzo.
- Curso de verano sobre fiscalidad internacional, organizado por la Universidad Rey Juan Carlos en la Universidad de Harvard.
- *III Spanish International Tax Summit*, auspiciada por la Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF).
- IV Seminario Universidad Complutense de Madrid “Desafío sobre Financiación responsable, transparencia y sostenibilidad en las inversiones a escala global”.
- Colaboración con el Instituto Latinoamericano de Derecho Tributario (ILADT) habiendo realizado una comunicación técnica sobre el tema “Los retos de la fiscalidad internacional en Latinoamérica: ¿Convivencia de un tratado multilateral contra los convenios bilaterales para evitar la doble tributación?”.
- Colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos en la elaboración de la tesis “Capacidades dinámicas del subproceso de homologación de proveedores desde la sostenibilidad y responsabilidad social”, donde Repsol ha sido seleccionada como caso de éxito. La tesis será publicada en revistas especializadas en 2016.
- En Canadá, hemos colaborado en el programa educativo *Energy Fundamentals for Leaders*, de la Universidad de New Brunswick, para mejorar la competitividad de las personas que trabajan en el sector energético a través del liderazgo.
- En Portugal, hemos participado en las Jornadas de Energía Química de la *Facultad de Engenharia da Universidade do Porto*.

Comunidades en el entorno de nuestros complejos industriales y factorías

Complejo industrial de A Coruña

Disponemos de un canal de comunicación directo con los vecinos, mediante atención telefónica 24 horas y reuniones periódicas con las entidades vecinales.

Hemos realizado un estudio de expectativas y uno de percepción con las comunidades locales que nos han permitido elaborar nuestro Plan de Sostenibilidad con 36 acciones que buscan dar respuesta a las inquietudes recabadas en estos estudios.

Además, tenemos un programa de desarrollo de la comunidad que cuenta con 51 acciones de las que 25 son sociales, 10 educativas, 10 culturales y seis deportivas.

Canaport LNG

Hemos realizado una encuesta de opinión pública en la comunidad en el área de influencia, que ha tenido como resultado un 80% de opiniones favorables.

Por otro lado, nos reunimos mensualmente con *Liasson Committee* (miembros de la comunidad), para abordar cuestiones de interés, problemas, ruegos y preguntas.

Complejo industrial de Cartagena

Hemos publicado un plan de sostenibilidad que consta de 26 acciones y que parte del estudio de identificación de expectativas que realizamos en 2014.

Listamos otras acciones que hemos realizado en el entorno local:

- Participación en el Foro Nueva Murcia: foro de debate sobre la actualidad socioeconómica de España.
- Presentación de los másteres de especialización.
- Conferencia Jornadas Economía y Desarrollo Sostenible en la Universidad Politécnica de Cartagena.
- Conferencia en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena sobre “La estrategia Empresarial de Repsol”.
- Participación en el programa de radio Kitaro sobre “El cambio climático y el papel de las empresas e instituciones”.
- Participación en el programa Kitaro sobre “La eficiencia energética”.

Complejo industrial de La Pampilla

Hemos realizado diversas acciones de diálogo con las autoridades locales con el fin de propiciar el buen desempeño de las acciones de responsabilidad corporativa llevadas a cabo en las comunidades del área de influencia, lo que ha contribuido a que la refinería de La Pampilla reciba por quinto año consecutivo el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR®), otorgado por Perú 2021 y la iniciativa AliaRSE.

Entre las acciones realizadas, destacamos el programa “Promoción de la seguridad alimentaria para la reducción de la anemia en los asentamientos humanos del sector Angamos-Ventanilla” del Programa Mundial de Alimentos (PMA) de Naciones Unidas y el auspicio de la Fundación Repsol, por el que Refinería La Pampilla ha recibido el “Premio Desarrollo Sostenible 2015”, otorgado por la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMP) en reconocimiento a la labor desarrollada en el programa.

Adicionalmente, hemos fomentado la colaboración con el ámbito académico a través de convenios con instituciones educativas, como el Servicio Nacional de Adiestramiento de Trabajo Industrial (SENATI), el Centro de Estudios y Desarrollo Comunitario (CEDEC) y el Instituto Tecnológico Superior (Tecsup), con programas dirigidos a la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos económicos de la Comunidad.

Complejo industrial de Petronor

Los Paneles Público Asesor de Muskiz y Abanto-Zierbena, constituidos por 13 personas pertenecientes a los sectores deportivo, social, cultural, comercial, medioambiental, educativo y formativo profesional de Muskiz y Abanto-Zierbena, pretenden ser un espacio de interacción entre ciudadanía y empresa.

Atendiendo al estudio de percepción y expectativas hemos elaborado el Plan de Sostenibilidad 2015, con 68 acciones, y que se encuentra publicado en la web del complejo y de la compañía. También, hemos elaborado el Plan de Igualdad.

Estamos desarrollando un plan de tracción de proveedores. El objeto es impulsar las empresas de bienes y servicios industriales y conexos, aportando un valor añadido que les haga más competitivos en sus sectores.

Tenemos una estrecha relación con el Centro de Formación de Somorrostro. Los cursos de formación ocupacional y la enseñanza reglada impartidos permiten el acceso a puestos de trabajo vinculados a la actividad industrial que desarrollamos.

Además, hemos recibido las visitas de instituciones locales, forales-provinciales, autonómicas y estatales a nuestra instalación.

En el estudio del clima laboral han participado los empleados y partes interesadas, como son: los sindicatos, el comité de empresa, el comité de dirección y grupos de empleados de turnos y jornada ordinaria.

Complejo industrial de Puertollano

Contamos con un canal de diálogo permanente con la sociedad, el **Panel Público Asesor**, instrumento para conocer las preocupaciones de los vecinos de Puertollano y responder a las mismas de manera proactiva y transparente, así como informar de nuestra actividad industrial.

Hemos publicado nuestro Plan de Sostenibilidad que consta de 35 acciones y que hemos definido partiendo del estudio de identificación de expectativas y del de percepción realizado en 2014.

Además, hemos propiciado la creación de un servicio de formación de seguridad industrial relacionado con la industria petroquímica para las empresas contratistas, en los riesgos propios de nuestra actividad industrial, con formadores locales.

Complejo industrial de Tarragona

Hemos elaborado un estudio de identificación de expectativas y uno de percepción que, como resultado, nos ha permitido publicar un Plan de Sostenibilidad que consta de 37 acciones que se pueden consultar en la página web del complejo industrial y en la web corporativa.

Contamos con 10 programas de desarrollo con la comunidad en: Constantí, El Morell, La Canonja, La Pobra de Mafumet, Perafort, Vila-seca y Tarragona.

Hemos desarrollado la Formación Profesional Dual en áreas relacionadas con la operación y el mantenimiento industrial; impartido formación específica y experta en materia de operación y mantenimiento industrial para profesores; y firmado 32 convenios de colaboración con diversas entidades públicas y privadas para el desarrollo de programas educativos, ambientales, culturales, deportivos y de voluntariado.

GLP Ecuador

Hemos realizado varias acciones de diálogo con las autoridades locales. Cabe destacar la firma de los convenios con el cuerpo de bomberos de Santo Domingo y Bellavista y la participación en la mesa redonda con altos mandos de la Policía Nacional para intercambio de información y comportamientos en derechos humanos.

Además, hemos participado en la reconstrucción de la Casa Comunal y el Centro de Cuidado Infantil, proyecto que realizamos en la población aledaña a la Planta Santo Domingo y hemos lanzado una campaña de prevención de dengue y chikungunya a las poblaciones de Santo Domingo y Bellavista.

También, hemos realizado una acción de difusión del uso seguro del GLP junto con el cuerpo de bomberos de las localidades de Santo Domingo y Bellavista, así como información sobre el plan de abandono de las operaciones con nuestros vecinos de Planta Salitral.

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

Los países con poblaciones indígenas se reportan en el indicador G4-OG9.

Irak (Kurdistán)

Repsol mantiene un diálogo participativo con la comunidad local y con los proveedores que previamente han sido registrados en el Ministerio de Recursos Minerales. Cualquier relación con ellos tiene que ser aprobada por el Gobierno.

Vietnam

El gobierno gestiona el diálogo y la participación con las principales partes interesadas, ya que éste es socio de todos los contratos, por ser acuerdos de producción compartidos.

Describimos a continuación las **cuestiones que preocupan** a nuestras partes interesadas: **(G4-27)**

Empleados

En la última encuesta de clima identificamos tres áreas de mejora: desarrollo, reconocimiento e innovación. Hemos desarrollado varios proyectos, con sus objetivos y plazos de ejecución, que han ido evolucionando a lo largo del año y que continúan su avance en 2016.

Accionistas e inversores

Este colectivo ha manifestado su interés en temas relacionados con la inclusión de mujeres y minorías en el Consejo de Administración, la evaluación de su desempeño en materia de sostenibilidad y la vinculación de su remuneración con la respuesta a las expectativas de las partes interesadas.

También solicitan fortalecer los controles internos para gestionar los riesgos de ética empresarial dentro de la compañía, asegurar la robustez de los mecanismos de supervisión, corporativo y local, de la lucha contra la corrupción e informar sobre las actividades de lobby y las contribuciones a partidos políticos.

En temas ambientales nos piden que afrontemos el cambio climático mediante el establecimiento de objetivos de reducción de emisiones y el aumento de la producción de energía de fuentes renovables.

Proveedores

Por lo general, los proveedores y contratistas valoran positivamente su participación en las distintas actividades que Repsol les plantea. Algunas de estas actividades están enfocadas a compartir sus mejores prácticas y a la solución de problemas concretos.

Los contratistas que acceden a nuestros centros operativos nos sugieren que agilicemos la gestión de la documentación previa a los accesos. Además, hemos identificado áreas de mejora en la comunicación de los cambios normativos, en el acceso a las aplicaciones informáticas sobre licitaciones y en los resultados de la evaluación de la actividad contratada.

También destacan la importancia de fortalecer los conocimientos en materia de seguridad y de fomentar las compras y las contrataciones a proveedores locales.

Clientes y distribuidores

Los clientes de GLP nos han manifestado su interés por el uso de una energía limpia y segura, y por disponer de un buen servicio. También, destacan la importancia de seguir fortaleciendo los conocimientos en materia de seguridad y en el manejo del GLP.

Los distribuidores nos han transmitido su interés por la evolución del mercado, la competencia, y sobre los medios logísticos y retributivos a adoptar para mantener la competitividad, así como fortalecer los conocimientos en materia de seguridad.

En general, los clientes de GLP a granel consideran relevante todas las etapas del proceso de compra, incrementando su valoración en relación al buen trato recibido por parte del servicio de la central telefónica, de los operadores logísticos (transportistas) y de los supervisores comerciales.

Organismos internacionales

Los organismos internacionales consultados nos han transmitido sus expectativas, que describimos a continuación:

- **Desarrollo de la comunidad:** buscar oportunidades locales para la formación, empleo y colaboración con empresas locales, participar en iniciativas del sector para desarrollar prácticas sostenibles en la cadena de suministro, apoyar a pymes y desarrollar programas para mejorar las habilidades de los jóvenes.

- **Ética y corrupción:** desarrollar un programa integral de lucha contra la corrupción y evaluar el riesgo de corrupción de los proveedores.
- **Medio ambiente:** desarrollar e implementar Sistemas de Gestión Energética (SGE), colaborar con los proveedores para informar y reducir las emisiones indirectas de la compañía e integrar el valor económico de la biodiversidad, en procedimientos y sistemas de toma de decisiones, y que se vean reflejados en los sistemas de contabilidad y de reporte.
- **Respeto de los derechos humanos:** velar por la participación de las mujeres indígenas en las consultas con las comunidades, adoptar una política formal de derechos humanos que tengan en cuenta los pueblos indígenas y elaborar procesos de consulta adaptados al contexto local.

Organismos de la sociedad civil

En relación con los derechos humanos nos sugieren que seamos más transparentes en los acuerdos con las comunidades indígenas y que elaboremos canales de reclamación, dentro de un marco de legalidad.

En medio ambiente nos piden que apoyemos las políticas de cambio climático, que establezcamos objetivos de reducción de emisiones y que cumplamos con la legislación de biodiversidad y los servicios ecosistémicos.

Gobierno

G4-34 Estructura de gobierno de la compañía

La mayor eficacia y transparencia en el ejercicio de las facultades y cumplimiento de las funciones a él atribuidas, justifican la creación por el Consejo de Administración de comisiones a las que atribuir poderes de decisión sobre asuntos cuya inmediatez e importancia desaconseje su remisión al pleno del consejo, así como de comisiones especializadas en su seno, con funciones únicamente de supervisión, informe, asesoramiento y propuesta, y de aquellas otras que, en el ámbito interno de sus competencias, les atribuya la ley, los estatutos o el reglamento del Consejo de Administración. La actuación de estas últimas comisiones está llamada, no sólo a facilitar la decisión sobre los asuntos mediante estudios previos de los mismos, sino a reforzar las garantías de objetividad y reflexión con las que el consejo debe abordar determinadas cuestiones.

Sin perjuicio de la capacidad estatutaria del consejo para crear otras comisiones, con facultades delegadas o no, se constituirán en todo caso las siguientes: la Comisión Delegada, con carácter de órgano delegado del consejo; la Comisión de Auditoría y Control; la Comisión de Nombramientos; la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Sostenibilidad, estas últimas sin facultades delegadas y con las funciones que el reglamento les atribuye, según se establece en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, que puede consultarse en:

https://www.repsol.com/imagenes/es_es/Estatutos_Sociales_2016_post_Scrip_Dividend_diciembre_2015_enero_2016_tcm7-730416.pdf

La estructura del Consejo de Administración está disponible en:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/default.aspx

La información sobre las comisiones del Consejo de Administración y sus funciones puede consultarse en:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/

Asimismo, esta información se recoge en los apartados C.1.1, C.1.2, C.1.3 y C.2.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

G4-35 Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social

Corresponde al Consejo de Administración el gobierno, la dirección y la administración de los negocios e intereses de la sociedad, en todo cuanto no esté especialmente reservado por la ley a la competencia de la Junta General de Accionistas. No obstante, por regla general, confiará la gestión de los negocios ordinarios de la compañía al equipo de dirección, y concentrará su actividad en la función general de supervisión y en la consideración de aquellos asuntos de particular trascendencia para la sociedad, si bien se reservará para su conocimiento directo, con carácter indelegable, las competencias así establecidas en la ley y aquellas otras que el consejo prevea en su reglamento como indelegables, según se establece en el artículo 33 de los Estatutos Sociales, que puede consultarse en:

https://www.repsol.com/imagenes/es_es/Estatutos_Sociales_2016_post_Scrip_Dividend_diciembre_2015_enero_2016_tcm7-730416.pdf

Los artículos 4, 5 y 6 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que corresponde al Consejo de Administración la realización de cuantos actos resulten necesarios para la prosecución del objeto social previsto en los estatutos. Será de su competencia, en particular, determinar las orientaciones estratégicas, los objetivos económicos de la sociedad y acordar, a propuesta de la alta dirección, las medidas oportunas para su logro; asegurar la viabilidad futura de la sociedad y su competitividad, así como la existencia de una dirección y liderazgo adecuados, quedando el desarrollo de la actividad empresarial expresamente sometido a su control.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración aprobar la estrategia de la compañía y la organización precisa para su puesta en práctica, supervisar y controlar que la dirección cumple los objetivos marcados y respetar el objeto e interés social. Adicionalmente, éste elabora su propia organización y funcionamiento, así como el de la alta dirección de la sociedad.

Entre las facultades del Consejo de Administración se encuentra la de supervisar el efectivo funcionamiento de sus comisiones y la actuación de los órganos delegados y de los directivos que designe.

El Consejo de Administración mantendrá una relación directa con los miembros de la alta dirección de la sociedad.

G4-36 Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno

El Comité Ejecutivo Corporativo es el responsable de las decisiones transversales y de las políticas de ámbito global y está presidido por el Consejero Delegado. Entre sus miembros figura el Director General de Estrategia, Sostenibilidad y Secretaría Técnica que asume, entre otras, funciones económicas, ambientales y sociales.

Asimismo, a la Comisión de Sostenibilidad le corresponden funciones como analizar e informar al Consejo de Administración acerca de las expectativas de las distintas partes interesadas de la compañía, proponer la aprobación de una estrategia y de una política de sostenibilidad, supervisar los procesos de relación con los distintos grupos de interés, promover, orientar y supervisar los objetivos, planes de actuación y prácticas de la compañía en materia de responsabilidad social y sostenibilidad, así como la revisión periódica de los indicadores de seguridad y medioambiente.

Por otro lado, la Comisión de Auditoría y Control tiene la función de servir de apoyo al Consejo de Administración en sus cometidos de vigilancia, mediante la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económico-financiera, de sus controles ejecutivos, supervisión de la auditoría interna, y de la independencia del auditor externo, así como de la revisión del cumplimiento de todas las disposiciones legales y normas internas aplicables a la sociedad. Esta comisión es competente para formular la propuesta de acuerdo al Consejo de Administración sobre designación de los auditores

de cuentas externos, prórroga de su nombramiento y cese y sobre los términos de su contratación. Asimismo, informará a través de su Presidente, en la Junta General de Accionistas, sobre las cuestiones que en ella plantean los accionistas en materia de su competencia.

Más información sobre las Comisiones de Sostenibilidad y de Auditoría y Control en los siguientes enlaces:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/sostenibilidad.aspx

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/Auditoria-y-control.aspx

Asimismo, esta información se recoge en el apartado C.2.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

G4-37 Procesos de consulta entre las partes interesadas y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales

La Junta General de Accionistas es el órgano social soberano a través del cual los accionistas intervienen en la toma de decisiones esenciales de la compañía.

Los artículos 6 y 7 del Reglamento de la Junta General de Accionistas establecen que los accionistas pueden, por medio de la Oficina de Atención al Accionista o de la página web [repsol.com](http://www.repsol.com) a través del canal de relación con accionistas, formular cuestiones o realizar sugerencias que guarden relación con las actividades e intereses de la misma y consideren que deben ser tratadas en Junta General de Accionistas. Una vez convocada la Junta General y antes de los cinco días inmediatos a la fecha fijada como primera convocatoria, los accionistas pueden utilizar los mismos medios para comentar o realizar sugerencias por escrito con relación a las propuestas incluidas en su orden del día. Los servicios de la sociedad examinarán las cuestiones, sugerencias y comentarios de los accionistas y se difundirán sus respuestas en la página web de la sociedad o, de considerarlo procedente el Consejo de Administración, serán tratadas en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, los accionistas pueden solicitar por escrito las aclaraciones que estimen precisas acerca de la información accesible al público que se hubiera facilitado por la sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores desde la celebración de la última Junta General. El Consejo de Administración debe facilitar la información por escrito hasta el día de la celebración de la Junta General.

Durante la celebración de la Junta General, los accionistas pueden solicitar verbalmente las informaciones o aclaraciones que consideren convenientes acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día o solicitar las aclaraciones que estimen precisas acerca de la información accesible al público.

Con el fin de conseguir una mayor transparencia e inmediatez en el proceso de difusión de información, la sociedad utilizará los procedimientos y tecnologías de uso generalizado que la técnica ponga a disposición de empresas y particulares. A tal fin, el Consejo de Administración intensificará el uso de la página web de la compañía y acordará los contenidos a facilitar por dicho medio y que incluirán, entre otros documentos, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, los informes trimestrales y anuales, las convocatorias de las Juntas Generales, su reglamentación y acuerdos adoptados en la última celebrada, así como cualquier otra información que se considere oportuna, según establece el artículo 6 del Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, de conformidad con la normativa vigente, la compañía habilitará en su página web un foro electrónico de accionistas con motivo de la celebración de sus Juntas Generales.

La sociedad tiene publicada en su página web, la “Política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto”.

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/normativa-interna/default.aspx

G4-38 Composición del órgano superior de gobierno y sus comités

La composición del Consejo de Administración viene detallada en el apartado C.1.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

La composición y funciones de las comisiones del consejo vienen detalladas en el apartado C.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

Más información en los siguientes enlaces:

Comisión Delegada:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/delegada.aspx

Comisión de Auditoría y Control:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/Auditoria-y-control.aspx

Comisión de Nombramientos:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/nombramientos.aspx

Comisión de Retribuciones:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/retribuciones.aspx

Comisión de Sostenibilidad:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/comisiones/sostenibilidad.aspx

G4-39 Indicar si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo

Antonio Brufau Niubó ocupa la Presidencia del Consejo de Administración de Repsol. Su cargo es de Consejero externo, ya que sus funciones son institucionales con un papel relevante en la fijación y supervisión de la estrategia a medio y largo plazo, en las relaciones institucionales con la administración, accionistas y otras partes interesadas, y en la supervisión de las tareas de dirección.

Josu Jon Imaz fue nombrado Consejero Delegado y vocal de la Comisión Delegada de Repsol por acuerdo del Consejo de Administración de 30 de abril de 2014 y posteriormente ratificado y reelegido por la Junta General de Accionistas el 30 de abril de 2015. El Consejo de Administración de 30 de abril de 2015, acordó atribuir todas las funciones ejecutivas al Consejero Delegado, quien preside los tres órganos de gestión de la compañía: Comité Ejecutivo Corporativo, Comité Ejecutivo de Exploración y Producción y Comité Ejecutivo de Downstream.

G4-40 Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero

El Consejo de Administración aprobó, el pasado 16 de diciembre, la **Política de Selección de Consejeros**, con el fin de formalizar públicamente las directrices que guían el proceso de selección de candidatos a miembros del consejo. Esta política se encuentra disponible en la página web corporativa:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/normativa-interna/default.aspx

En esta política se establece que la Comisión de Nombramientos velará por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y se buscará deliberadamente e incluirá entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado, procurando que en 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.

Esta Comisión deberá dar cuenta al Consejo de Administración de las iniciativas adoptadas al respecto y de sus resultados.

Asimismo, el artículo 32 de los Estatutos Sociales establece que tanto la Junta General como el Consejo de Administración, en uso de sus facultades de propuesta a la Junta y de cooptación para la cobertura de vacantes, procurarán, en relación a la composición del Consejo de Administración, que se apliquen las políticas de diversidad profesional, internacional y de género que resulten adecuadas en cada momento a la actividad de la compañía.

Además, los apartados C.1.4, C.1.5, C.1.6, C.1.6 bis y C.2.2 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015 ofrecen información adicional sobre este asunto.

G4-41 Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de interés

Ver el apartado D.1 y D.6 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

G4-42 Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la compañía

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración en pleno se reserva la facultad de aprobar las políticas y estrategias generales de la sociedad, tales como:

- a) El Plan Estratégico del grupo, sus objetivos de gestión y sus presupuestos anuales.
- b) La política de inversiones y financiación.
- c) La política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo de la que esta es dominante.
- d) La política de sostenibilidad.
- e) La política de retribución de los altos directivos.
- f) La política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas internos de información y control.
- g) La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites.
- h) La definición de la estructura del grupo de sociedades del que la sociedad es entidad dominante.
- i) La estrategia fiscal de la sociedad.

G4-43 Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales

El artículo 25 del Consejo de Administración establece que los consejeros tendrán acceso a todos los servicios de la sociedad y podrán recabar, con las más amplias facultades, la información y asesoramiento que precisen para el cumplimiento de sus funciones. El derecho de información se extiende a las

sociedades filiales, sean nacionales o extranjeras, y se canalizará a través del Presidente o del Secretario del Consejo de Administración, quienes atenderán las solicitudes de los miembros del consejo, facilitándoles directamente la información, ofreciéndoles los interlocutores apropiados o arbitrando cuantas medidas sean necesarias para el examen solicitado.

Los consejeros tendrán, además, la facultad de proponer al Consejo de Administración, por mayoría, la contratación con cargo a la sociedad de asesores legales, contables, técnicos, financieros, comerciales o de cualquier otra índole que consideren necesarios para los intereses de la sociedad, con el fin de ser auxiliados en el ejercicio de sus funciones cuando se trate de problemas concretos de cierto relieve y complejidad ligados al ejercicio de su cargo.

En relación con lo anterior, se realizan periódicamente presentaciones monográficas a los consejeros sobre asuntos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales. Adicionalmente, con el objeto de facilitar la adquisición y actualización continua de sus conocimientos acerca de la sociedad y de sus diferentes actividades, el Consejo de Administración realizó un viaje a Montsec y a Tremp (Lleida), para participar en una jornada de trabajo en la que abordaron el ámbito geológico del negocio de Exploración y Producción, desde un punto de vista teórico y práctico, así como un análisis de los aspectos económicos del mismo.

Asimismo, hemos impartido una formación específica a la Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad sobre la estrategia de Repsol en sostenibilidad, los sistemas que la gestionan en Repsol en su diálogo con las partes interesadas y la integración en el gobierno de la compañía, la seguridad, el medio ambiente, los derechos humanos y las relaciones con la comunidad y la integridad.

G4-44 Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales

El Consejo de Administración deberá realizar una evaluación anual de su funcionamiento y el de sus comisiones y proponer, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas. El resultado de la evaluación se consignará en el acta de la sesión o se incorporará a esta como anexo, según se establece en el artículo 45 quater de los estatutos sociales.

A su vez, el artículo 11 del reglamento del Consejo de Administración establece esta obligación anual de realizar una evaluación del Consejo y de sus comisiones, y que, al menos una vez cada tres años, se cuente con una firma independiente para la realización de esta evaluación.

Asimismo, los apartados C.1.20 y C.1.20 bis del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2015 dan más información a este respecto.

En el año 2014, la firma independiente “Egon Zehnder” colaboró en la realización de la evaluación anual del consejo y de sus comisiones. De las conclusiones de esta evaluación surgen las propuestas relativas a las competencias asignadas a la Comisión Delegada y a la creación de una nueva Comisión de Sostenibilidad, tras reevaluarse las competencias asignadas en su día a la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa, a la que sustituye. Las funciones de la nueva Comisión de Sostenibilidad se detallan en el apartado C.2.1 del Informe de Gobierno Corporativo 2015 así como en el artículo 37 del reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa aprobó el Informe de Responsabilidad Corporativa 2014, en su reunión de 25 de febrero de 2015, cuyas funciones en materia de sostenibilidad ha asumido la nueva Comisión de Sostenibilidad, creada en junio de 2015.

Asimismo, en el apartado C.1.29 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015 se puede consultar la información sobre las reuniones mantenidas por la Comisión de Sostenibilidad y por la Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa.

Respuesta a los indicadores G4-45, G4-46, G4-47 y G4-48

La Comisión de Auditoría y Control es la encargada de revisar periódicamente la eficacia de los sistemas de control interno, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente.

Asimismo, esta información se recoge en el apartado C.1.32 y en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015, este último describe los sistemas de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de información financiera. La Comisión de Auditoría y Control publica anualmente una Memoria de Actividades que contiene un resumen agrupado en torno a las distintas funciones de la comisión, como la revisión de la información económico-financiera, revisar periódicamente la eficacia de los sistemas de control interno y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente. La comisión ha realizado un seguimiento del desarrollo del Plan Anual de Auditoría Corporativa, orientado a cubrir los riesgos críticos y significativos del grupo. Asimismo, anualmente revisa el Mapa de Riesgos de la compañía.

Esta información se recoge en el apartado C.2.5 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015.

Más información disponible en la Memoria de Actividades de la Comisión de Auditoría y Control del 2014.

http://memorias.repsol.com/memoria2014/downloads/pdf/es/informeAmarillo/Memoria_actividades_Comision_Auditoria_Control_2014.pdf

La Comisión de Sostenibilidad es la encargada de:

- a) Conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices del grupo Repsol en el ámbito medioambiental y de seguridad. Revisar periódicamente el desempeño en materia de seguridad y medio ambiente de la compañía, con objeto de revisar la efectividad de las referidas políticas, objetivos y directrices, así como confirmar que se lleva a cabo una gestión de las operaciones segura y responsable desde el punto de vista medio ambiental.
- b) Conocer, analizar e informar al Consejo de Administración acerca de las expectativas de las distintas partes interesadas de la compañía, tales como accionistas y comunidad financiera, empleados, clientes, proveedores y sociedad en general.
- c) Proponer al Consejo de Administración la aprobación de una estrategia y una política de sostenibilidad, revisarla periódicamente junto con las normas de gobierno corporativo y proponer al Consejo de Administración su actualización, con el objetivo de promover el interés social y la maximización de valor en el largo plazo para todos los grupos de interés de la sociedad.
- d) Supervisar los procesos de relación con las distintas partes interesadas, particularmente la estrategia de comunicación y relación con accionistas e inversores, incluyendo los pequeños y medianos accionistas.
- e) Conocer, impulsar, orientar y supervisar los objetivos, planes de actuación y prácticas de la sociedad en materia de responsabilidad social y sostenibilidad, tales como derechos humanos, seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, empleo, diversidad e integración, igualdad de oportunidades y conciliación, ética y conducta, medioambiente, biodiversidad, lucha contra el cambio climático, reducción de emisiones, relaciones con las comunidades, así como uso eficiente y responsable de los recursos. También le corresponderá evaluar su grado de cumplimiento.
- f) Revisar y evaluar los sistemas de gestión y control de riesgos en materia no financiera, especialmente relacionados con asuntos de su competencia.
- g) Conocer y revisar los índices y medidores existentes para evaluar el posicionamiento de la compañía en materia de sostenibilidad.
- h) Revisar el proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.

- i) Conocer las modificaciones legales con posible influencia significativa para la sociedad en materia de responsabilidad social, así como las tendencias emergentes en materia de sostenibilidad, tales como economía circular o capital natural, con objeto de impulsar, en su caso, planes de actuación.

La Comisión de Sostenibilidad revisa y aprueba anualmente el Informe de Sostenibilidad.

Además, el Comité Mundial de Sostenibilidad, integrado por representantes a nivel directivo de todas las áreas de la compañía, tiene como funciones conocer y orientar la información consolidada de responsabilidad corporativa de la compañía, elaborar el Informe Anual de Sostenibilidad y actualizar la web de sostenibilidad, así como impulsar la aplicación del sistema de coordinación de responsabilidad corporativa, consolidar los planes de sostenibilidad y hacer su seguimiento.

Algunos de los mecanismos a través de los cuales la alta dirección recibe consultas de las partes interesadas en relación a los asuntos económicos, sociales y ambientales son los *roadshows* y el *Repsol Sustainability Day*, donde se tratan, entre otros temas, las acciones más relevantes que las distintas áreas de la compañía llevan a cabo en materia de sostenibilidad. Para más información, ver indicador G4-26.

Respuesta a los indicadores G4-49 y G4-50

El Consejo de Administración es un instrumento de supervisión y control de la gestión de la compañía, cuyo fin principal es alinear los intereses del equipo de dirección con los de los accionistas. Se trata de un órgano colegiado que adopta sus decisiones por mayoría.

Las comisiones tienen entre sus competencias determinar las orientaciones estratégicas, los objetivos económicos de la sociedad y acordar, a propuesta de la alta dirección, las medidas oportunas para su logro. Para ver más información sobre el consejo y sus comisiones consultar indicador G4-34.

La alta dirección de la compañía reporta periódicamente al consejo y a sus comisiones sus actividades en las reuniones que estos órganos mantienen. El principal órgano ejecutivo de la compañía es el Comité Ejecutivo Corporativo que es el responsable de las decisiones transversales y de las políticas de ámbito global y está formado por los miembros de la alta dirección y presidido por el Consejero Delegado.

Asimismo, hay un Comité Ejecutivo de Exploración y Producción (E&P), que es responsable de las decisiones de alto nivel en los negocios de exploración y producción de la compañía, y un Comité Ejecutivo de Downstream (Refino, Marketing, Química, GLP, Trading y Gas and Power), responsable de las decisiones de alto nivel en el negocio de Downstream, ambos presididos también el Consejero Delegado.

G4-51 Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los tipos de retribución

La política retributiva de la compañía en relación con el Consejo de Administración se recoge en varios documentos públicos.

El primero de ellos es el Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros de Repsol, S.A. que se sometió a la aprobación del Consejo de Administración, para el ejercicio 2015. Este informe se elaboró conforme al modelo establecido por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, se difunde como hecho relevante de forma simultánea al Informe Anual de Gobierno Corporativo y se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2016.

Más información en el Informe Anual de Remuneraciones para el 2015:

http://www.repsol.com/imagenes/es_es/informe_anual_remuneraciones_tcm7-732565.pdf

Asimismo, la antigua Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Repsol, S.A. preparó un informe justificativo sobre la política de retribuciones del Consejo de Administración, con objeto de exponer los criterios y fundamentos en los que se basa esta comisión para determinar la política de remuneraciones de los consejeros de Repsol aplicable durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

Más información en el Informe Justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

http://www.repsol.com/imagenes/es_es/Informe_CNR_sobre_la_Politica_de_Remuneraciones_25_03_15_tcm7-705305.pdf

La compañía aprobó su política de remuneraciones en la Junta de 30 de abril de 2015 para los años 2015, 2016 y 2017, que recoge los principios y los criterios aplicables con respecto a la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, y el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Dichos principios y criterios son revisados de forma periódica por la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la compañía con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Para acceder a la política de remuneraciones:

http://www.repsol.com/imagenes/es_es/Politica_Remuneraciones_250315_tcm7-705304.pdf

G4-52 Procesos mediante los cuales se determina la remuneración

Es facultad reservada al Consejo de Administración en pleno la aprobación de la política de retribución de los altos directivos, según se establece en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración. Asimismo, es facultad del Consejo en pleno la determinación de la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones y la configuración del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Para más información sobre los procesos para determinar la remuneración ver el apartado A.2 del Informe Anual de Remuneraciones 2015.

G4-53 Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión

El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se somete anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas. En la pasada Junta de 30 de abril de 2015, se aprobó el Informe Anual de Remuneraciones de 2014 con el 95,098% de votos a favor.

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/junta-general-de-accionistas/jga2015/desarrollo-acuerdos15.aspx

Asimismo, la política de retribuciones para el Consejo de Administración para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 se sometió a la aprobación de la Junta General del pasado 30 de abril de 2015, como punto decimonoveno y se aprobó con el 93,945% de votos a favor.

G4-54 y G4-55 Ratios de retribución entre la persona mejor pagada de la compañía en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas y la media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente

País ^{17, 18}	Retribución total anual de la persona mejor pagada ¹⁹ / retribución total anual media de toda la plantilla	Incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada ¹⁹ / Incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla	Diferencia ²⁰ entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada y el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (%)
Ecuador	9,23	-0,33	20,88
España ²¹	12,12	-22,5	22,68
Perú	18,45	-3,96	16,15
Portugal	5,20	1,16	0,46
Repsol, S.A. ²²	25,92	4,09	13,94

En la retribución total hemos considerado la remuneración en efectivo que incluye las partidas de los costes de personal: salario base, complementos fijos, antigüedad, complementos variables, horas extraordinarias y otras remuneraciones.

Analizamos los mercados salariales en los países y sectores de negocio en los que operamos para establecer objetivos internos sobre el posicionamiento salarial medio de los empleados. Los criterios para determinarlo son generalmente similares en todos los colectivos de empleados y directivos, por tanto, con esta política retributiva, los datos de la tabla deben reflejar la dispersión salarial característica del país y sector de negocio en que operamos.

Anualmente decidimos los presupuestos para incrementos del salario base para cada colectivo de empleados y establecemos los criterios para limitar los incrementos máximos individuales. El incremento del salario medio de toda la plantilla es reflejo de la masa salarial correspondiente a cada colectivo profesional y también de los porcentajes de incremento salarial aplicados por colectivo, tanto los aprobados por la compañía como los que establecemos por medio de la negociación colectiva o por requerimiento legal.

El efecto de incrementos salariales moderados o congelación salarial, combinado con bajas por evolución vegetativa, ha provocado que en algunos países aparezcan incrementos negativos en la retribución media de toda la plantilla. Por otra parte, la remuneración de la persona mejor pagada puede también aumentar o disminuir por los componentes variables, que tienen un peso relativo más relevante a medida que se desempeñan puestos de mayor responsabilidad, incluso si su salario base permanece congelado.

¹⁷ No incluye grupo Talisman.

¹⁸ Reportamos los países con operaciones significativas de los que se dispone de la información necesaria.

¹⁹ No incluye expatriados temporales desde otros orígenes.

²⁰ El ratio solicitado se ve muy distorsionado por cambios de signo (incrementos negativos), por lo que se reporta también la diferencia porcentual total entre ambos incrementos comparados (en valor absoluto).

²¹ No incluye los datos de la alta dirección del grupo a nivel mundial.

²² Datos de toda la sociedad Repsol, S.A. incluida la alta dirección.

Ética e integridad

Respuesta a los indicadores G4-56, G4-57 y G4-58

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

Esta norma fue aprobada por el Consejo de Administración de Repsol y está disponible en los idiomas oficiales de la compañía (español, inglés y portugués).

La compañía tiene disponible dos cursos online para reforzar el grado de conocimiento de los empleados en los valores y principios de la compañía: Norma de Ética y Conducta y Valores de Repsol. Más información sobre estos cursos en el indicador G4-LA9 del presente informe.

Debido a la integración con Talisman se va a proceder en 2016 a una nueva revisión de la norma con el objeto de unificarla con el resto de códigos éticos del grupo y adaptarla a las nuevas circunstancias de la compañía.

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

Se espera de quienes accedan a este cauce de comunicación, una previa y correcta evaluación de la trascendencia de las cuestiones que deseen someter.

La Comisión de Ética y Cumplimiento tiene carácter multidisciplinar y está compuesta por representantes de la Dirección General de Secretaría General y del Consejo de Administración, de la Dirección General de Personas y Organización, de la Dirección Corporativa de Auditoría y Control, de la Dirección Corporativa de Servicios Jurídicos y de la Dirección Corporativa de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Esta comisión, a través de su secretaría, tiene la función específica de asesorar en la interpretación y aplicación de la Norma de Ética y Conducta. Además, se encarga de gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de esta norma, y se reúne periódicamente para tratar, entre otros asuntos, el seguimiento de las comunicaciones recibidas, los expedientes tramitados sobre ética, el detalle de las sanciones aplicadas en cada caso y el desglose por países.

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

A través del canal de la Comisión de Auditoría (también disponible en www.repsol.com) cualquier persona puede comunicar, de modo confidencial, las incidencias relacionadas con la contabilidad, controles internos sobre contabilidad y auditoría que afecten a Repsol o a la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración.

Por otro lado, tras la reforma del Código Penal en España y con motivo de las nuevas competencias de la Comisión de Ética y Cumplimiento como Órgano de Prevención Penal, ésta debe ser la destinataria de comunicaciones que puedan constituir ilícitos penales imputables a la persona jurídica. Asimismo, Talisman cuenta con su propio canal de comunicación sobre cuestiones de Ética y Conducta (*Integrity Matters Hotline*).

Por estos motivos, la compañía durante 2016 va a proceder a unificar aquellos canales de comunicación relacionados con cuestiones de ética, conducta, auditoría y el Modelo de Prevención de Delitos del grupo Repsol. Para este trabajo se va a contar con un proveedor externo para la prestación de servicios relacionados con ética, conducta y cumplimiento y empresas del sector, ya lo utilizan como proveedor para su canal de comunicaciones. Asimismo, es el proveedor de referencia de Talisman en cuestiones de ética y conducta.

Esta plataforma permitirá realizar comunicaciones por vía telefónica (24 horas) o a través de la web, pudiéndose elegir el idioma en el que hacer la comunicación y cumpliéndose con los requisitos específicos de cada jurisdicción en materia de protección de datos y gestión de las comunicaciones, en función del lugar desde el que se presente la misma y/o se hayan producido los hechos.

Una vez recibida la comunicación a través de la plataforma, ésta se remitirá a los órganos del grupo Repsol encargados de gestionar la misma y de iniciar su investigación, poniéndose en marcha el procedimiento correspondiente.

Parte II: Contenidos específicos

Desempeño económico

Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad

Contribuimos al desarrollo social y fuente de riqueza en los entornos donde desarrollamos nuestras operaciones de diferentes formas: contribuyendo con el pago de impuestos y regalías por nuestra actividad; fomentando la igualdad de oportunidades; impulsando la contratación de proveedores y contratistas que desarrollan su actividad en la región; invirtiendo en infraestructuras básicas que permiten el acceso a la energía y al agua o la construcción de centros de atención sanitaria o ejecutando proyectos sociales para el beneficio de las comunidades como la implantación de programas de formación e integración.

Mediante nuestros proyectos de inversión social intentamos dar respuesta a algunas de las expectativas identificadas en las comunidades siempre con un enfoque de beneficios a largo plazo y valor compartido para las poblaciones que las dote de herramientas para alcanzar su propio desarrollo.

Estas contribuciones nos permiten ayudar a lograr la consecución de metas globales a nivel mundial como pueden ser los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), impulsados por Naciones Unidas.

Canalizamos nuestros proyectos de inversión social a través de los negocios y las áreas corporativas de la compañía, el voluntariado de las personas que trabajan en Repsol y las fundaciones de Repsol en España y Ecuador.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (MILLONES DE EUROS)

Concepto	2013 ^{23,24}	2014 ²⁴	2015
Valor económico directo generado	47.642	47.416	42.251
Ventas y otros ingresos de explotación	47.551	47.225	41.605
Ingresos financieros	94	134	150
Resultados por enajenación de inmovilizado	-3	57	496
Valor económico distribuido	46.426	46.341	36.990
Gastos operativos (pagos por materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos; alquileres de propiedades, tasas de licencias, pagos de facilitación, regalías, subcontratación de trabajadores, costos de capacitación de los empleados o equipos de protección para empleados)	36.778	35.757	28.155
Sueldos y prestaciones de empleados (excepto formación)	1.652	1.713	2.107
Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de interés) ²⁴	1.063	2.321	1.170
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	6.908	6.524	5.535
Inversiones en comunidades	25	26	23
Valor económico retenido	1.216	1.075	5.261

²³ La 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 fue 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.

²⁴ Los ejercicios 2014 y 2013 incluyen las modificaciones necesarias para reflejar el cambio de criterio en la cualificación de los "Pagos a proveedores de capital", habiéndose adoptado del criterio de pago efectivo en el período frente al criterio de devengo. Incluyen las remuneraciones pagadas a los accionistas por el importe correspondiente al desembolso en cada ejercicio del compromiso irrevocable de compra de derechos de asignación gratuita asumido por Repsol en las ampliaciones de capital liberadas cerradas en el marco del programa "Repsol dividendo flexible", así como los dividendos pagados en los años 2014 y 2013.

²⁵ Incluye impuestos especiales y otros de naturaleza análoga.

A la fecha de publicación de este documento, y como consecuencia de la adquisición de Talisman (adquirida el 8 de mayo) en la que los sistemas de información están todavía en proceso de integración, es impracticable desglosar el valor económico directo generado y distribuido por región.

Contribución fiscal por países ²⁶

Tal y como se mencionó anteriormente, el grupo Repsol es consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en que realiza su actividad. El pago de impuestos del grupo Repsol tiene una considerable importancia económica, implica un elevado esfuerzo de cumplimiento y colaboración con la administración, y conlleva relevantes responsabilidades.

En 2015, Repsol pagó 11.989 millones de euros en impuestos y cargas públicas asimilables, habiendo presentado más de 46.000 declaraciones tributarias.

Para el seguimiento y análisis de la contribución fiscal del grupo:

- Se segmentan los tributos pagados entre aquellos que suponen un gasto efectivo para la empresa, minorando su resultado (por ejemplo, impuesto sobre sociedades, impuesto a la producción, cuotas sociales a cargo de la empresa, etc.), y aquellos que no minoran el resultado porque se retienen o repercuten al contribuyente final (por ejemplo, impuesto al valor agregado, impuesto sobre ventas de hidrocarburos, retenciones, etc.). A los primeros se les denomina “Carga Fiscal” y a los segundos “Tributos Recaudados”.
- Se computan sólo los tributos efectivamente pagados en el ejercicio, por lo que no se incluyen, por ejemplo, los impuestos sobre beneficios devengados en el período, que se pagarán en el futuro.

El desglose por países de los impuestos pagados por el grupo (entidades controladas y con control conjunto, excepto Gas Natural Fenosa) es el siguiente:

TRIBUTOS EFECTIVAMENTE PAGADOS POR PAÍS ²⁷

Millones de euros

	Tributos pagados		Carga Fiscal						Tributos recaudados ²⁸							
			Impuesto Sociedades		Otros		Total		IVA		Imp. sobre hidrocarburos		Otros		Total	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
España	8.762	9.145	359	340	350	308	709	648	2.724	3.145	4.997	4.919	332	433	8.053	8.497
Francia	8	8	1	1	1	1	2	2	6	6	-	-	-	-	6	6
Italia	206	357	1	1	2	1	3	2	41	60	161	294	1	1	203	355
Noruega	15	-2	-	-	1	-	1	-	-8	-6	-	-	22	4	14	-2
Países Bajos	58	36	58	36	-	-	58	36	-	-	-	-	-	-	-	-
Portugal	1.140	1.129	13	12	11	7	24	19	370	421	727	672	19	17	1.116	1.110
Resto ²⁹	2	4	2	-	1	1	3	1	-3	-2	-	-	2	5	-1	3
Europa	10.191	10.677	434	390	366	318	800	708	3.130	3.624	5.885	5.885	376	460	9.391	9.969

²⁶ Toda la información presentada a lo largo de este apartado ha sido elaborada de acuerdo al modelo de reporting del grupo que se describe en la Nota 5 “Información por segmentos” de las cuentas anuales correspondientes al 31 de diciembre de 2015.

²⁷ Solo incluye pagos efectivos del ejercicio. No incluye cantidades devengadas a pagar en el futuro ni cobros de períodos anteriores. Incluye pagos efectuados por negocios vendidos durante el ejercicio.

²⁸ Incluye las cantidades pagadas a través de los operadores logísticos que actúan como sustitutos.

²⁹ El apartado de resto incluye impuestos pagados por países por importe no superior a 4 millones de euros.

	Tributos pagados		Carga Fiscal						Tributos recaudados ²⁸							
			Impuesto Sociedades		Otros		Total		IVA		Imp. sobre hidrocarburos		Otros		Total	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Argentina	43	6	41	-	-	-	41	-	-	-	-	-	2	6	2	6
Bolivia	125	106	81	74	4	3	85	77	34	24	-	-	6	5	40	29
Brasil	137	108	14	33	101	56	115	89	-	1	-	-	22	18	22	19
Colombia	56	27	36	18	2	1	38	19	-	-	-	-	18	8	18	8
Ecuador	43	56	23	30	9	10	32	40	3	11	-	-	8	5	11	16
Perú	564	778	12	49	76	106	88	155	271	420	186	187	19	16	476	623
T&T	176	319	41	179	136	148	177	327	-8	-15	-	-	7	7	-1	-8
Venezuela	81	150	14	89	38	48	52	137	19	7	-	-	10	6	29	13
Resto ²⁹	3	3	1	1	1	-	2	1	-	1	-	-	1	1	1	2
Latam y Caribe	1.228	1.553	263	473	367	372	630	845	319	449	186	187	93	72	598	708
Australia	5	3	1	-	1	-	2	-	-1	-	-	-	4	3	3	3
Indonesia	130	1	124	-	-	-	124	-	1	-	-	-	5	1	6	1
Malasia	121	-	4	-	100	-	104	-	-5	-	-	-	22	-	17	-
Rusia	66	79	9	13	46	47	55	60	9	17	-	-	2	2	11	19
Singapur	8	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	8	-
Vietnam	28	-	18	-	7	-	25	-	-1	-	-	-	4	-	3	-
Resto ²⁹	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-
Asia y Oceanía	361	83	156	13	154	47	310	60	11	17	-	-	40	6	51	23
Canadá	74	4	1	-	37	-	38	-	-32	3	-	-	68	1	36	4
EE.UU.	80	78	-	3	40	55	40	58	-	-	-	-	40	20	40	20
Norteamérica	154	82	1	3	77	55	78	58	-32	3	-	-	108	21	76	24
Angola	23	3	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	18	3	23	3
Argelia	27	30	17	25	4	1	21	26	-	-	-	-	6	4	6	4
Libia	2	241	-	215	1	24	1	239	-	-	-	-	1	2	1	2
Resto ²⁹	3	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	3	5
África	55	279	17	240	5	25	22	265	4	-	1	-	28	14	33	14
TOTAL	11.989	12.674	871	1.119	969	817	1.840	1.936	3.432	4.093	6.072	6.072	645	573	10.149	10.738

G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno

DESGLOSE DE AYUDAS ECONÓMICAS DEL GOBIERNO (MILLONES DE EUROS)

Desgravaciones y créditos fiscales ³⁰	19
Subvenciones ³¹	29
Ayuda total	48

³⁰ Incluye estimaciones de deducciones devengadas en el período por actividades de I+D+i, acontecimientos de excepcional interés y actividades de mecenazgo.

³¹ Incluye las subvenciones de capital y de explotación imputadas a la cuenta de resultados durante el ejercicio.

G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

RELACIÓN ENTRE SALARIO MÍNIMO DE REPSOL Y EL SALARIO MÍNIMO LEGAL DEL PAÍS³²

País	Salario mínimo país (moneda local/mes)	Salario mínimo Repsol (moneda local/mes)	Salario Repsol/salario país
Bolivia	1.656	10.504	6,34
Brasil	788	4.099	5,20
Ecuador	354	807	2,28
España	757	1.308	1,73
Perú	750	750	1,00
Portugal	505	520	1,03
Trinidad y Tobago	2.600	10.000	3,85
Venezuela	9.649	9.649	1,00

De acuerdo a las políticas de igualdad de oportunidades de Repsol, fijamos los salarios en relación a la posición con independencia del género, incluidos los salarios iniciales.

G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

Repsol cuenta con más de 1.500 personas trabajando en un país diferente al de origen. Consideramos la diversidad como una ventaja competitiva en todas las categorías profesionales de la compañía.

Nuestros equipos de gestión cuentan con una presencia significativa con origen en la comunidad local, lo que nos permite acercarnos más a las necesidades de las sociedades en las que estamos presentes.

País	% Directivos, Gerentes y Jefes técnicos que proceden de la comunidad local
Australia	59
Bolivia	82
Brasil	41
Canadá	62
Colombia	20
Ecuador	93
España	86
Estados Unidos	49
Federación Rusa	25
Indonesia	66
Italia	50
Libia	100
Malasia	59
Noruega	59
Perú	71
Portugal	93
Reino Unido	67
Trinidad y Tobago	32
Venezuela	69
Vietnam	36

³² No incluye los datos de Talisman.

G4-EC7 Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios

Repsol lleva a cabo su inversión social a través de los negocios y áreas corporativas de la compañía y de sus dos fundaciones (Fundación Repsol y Fundación Repsol Ecuador).

Las líneas de actuación de la compañía en materia de compromiso social pretenden dar respuesta a las necesidades identificadas en las comunidades.

Las principales áreas en las que invertimos de manera voluntaria son las siguientes:

- Educación y formación: los programas de educación van dirigidos principalmente a niños de primaria y secundaria, así como a jóvenes estudiantes de programas universitarios y de posgrado.
- Desarrollo comunitario: proyectos que benefician al mayor número posible de personas y que puedan ser sostenibles en el tiempo. También seleccionamos programas de capacitación para aumentar la participación local en el empleo que generamos.
- Salud: colaboración en proyectos y programas que contribuyen a la mejora de las condiciones sanitarias y de calidad de vida de algunas de las poblaciones en las que la compañía tiene operaciones.
- Integración social: ejecución de proyectos dirigidos a colectivos en riesgo de exclusión y a grupos desfavorecidos, así como otros programas para mejorar el bienestar de individuos y grupos sociales.
- Medio ambiente: proyectos de sensibilización sobre el cuidado y la protección del medio ambiente y la biodiversidad.
- Arte y cultura: proyectos relacionados con la difusión de la cultura. La compañía colabora con museos, exposiciones y ayuntamientos en una gran variedad de disciplinas, haciendo un esfuerzo especial en promover la cultura local y el patrimonio artístico.

Asimismo, Fundación Repsol desarrolla proyectos propios o en colaboración con entidades de referencia en las áreas que, tanto por su conocimiento, capacidades y experiencia, como por los de la compañía, puede realizar una mayor aportación. Sus iniciativas y proyectos se articulan en torno a la Energía Social y su objetivo es contribuir al bienestar de la sociedad, mejorar la calidad de vida de las personas y lograr un mayor desarrollo social, educativo, ambiental y cultural, actuando especialmente en las zonas donde la compañía está presente. Además, colabora con diversas entidades para el desarrollo de programas que impacten positivamente en el entorno y que atiendan necesidades específicas de las comunidades.

La Fundación Repsol apoya a diversas entidades para el desarrollo de programas que impacten positivamente en el entorno.

En 2015, Fundación Repsol ha llevado a cabo más de 150 iniciativas y colaborado con más de 200 entidades. Algunos ejemplos de colaboración son:

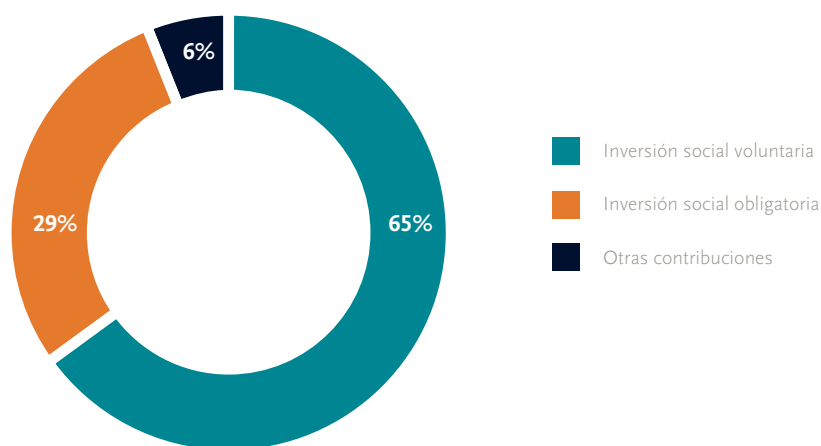
- Fundación Juan Felipe Gómez Escobar para el funcionamiento del Centro Integral de Desarrollo Infantil (CIDI) en Cartagena de Indias, Colombia. Este programa busca la mejora del estado de salud general de los bebés y las madres atendidas y fortalecimiento del vínculo madre-hijo a través de la intervención realizada en el CIDI.
- Fundación DTI (Instituto de Donación y Trasplantes) en el Programa de Trasplantes de órganos en Trinidad y Tobago: Programa de Trasplantes de órganos en Trinidad y Tobago: réplica del modelo español de trasplante de órganos que ha conseguido que en 2015 se consiguieran trasplantar 15 pacientes en este país.

Cifras de la inversión social

En 2015, la inversión social del grupo Repsol, incluidas sus dos fundaciones, ascendió a 32,74 millones de euros, de los cuales 22,74 millones han sido contribuciones voluntarias y 10,00 millones han respondido a una obligación legal o contractual.

Por otro lado, hemos destinado 2,15 millones de euros a las comunidades por compensaciones derivadas 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 realizamos de forma voluntaria o derivados de acuerdos voluntarios con las comunidades.

INVERSIÓN SOCIAL VOLUNTARIA ³³ (MILLONES DE EUROS)

	2013	2014	2015
	24,58	26,03	22,74

Clasificamos cada proyecto de inversión social voluntaria en una de las siguientes categorías:

- Inversión social estratégica: incluye los programas sociales relacionados con las comunidades que comparten ámbito geográfico con las operaciones. En 2015, esta inversión ascendió a 12,09 millones de euros.
- Inversión social institucional: el resto de la inversión social voluntaria. El monto total de esta inversión fue de 9,01 millones de euros en 2015.

INVERSIÓN SOCIAL VOLUNTARIA POR TIPO DE CONTRIBUCIÓN (MILLONES DE EUROS)

Contribución en dinero	18,82
Contribución en tiempo	0,56
Contribución en especie	1,39
Costes de gestión	1,97
Total	22,74

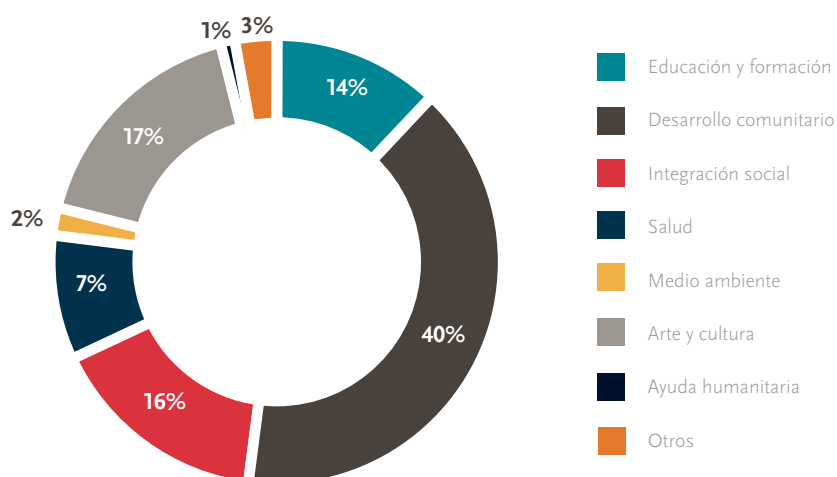
³³ No incluye aportaciones a asociaciones.

INVERSIÓN SOCIAL VOLUNTARIA POR TIPO DE PROYECTO (MILLONES DE EUROS)

Educación y formación	2,99
Desarrollo comunitario	8,40
Integración social	3,43
Salud	1,44
Medio ambiente	0,47
Arte y cultura	3,65
Ayuda humanitaria	0,20
Otros	0,52
Total	21,10

* Costes de gestión sin asignación específica a proyectos 1,64 (millones de euros)

DISTRIBUCIÓN INVERSIÓN SOCIAL VOLUNTARIA POR TIPO DE PROYECTO



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

INVERSIÓN SOCIAL VOLUNTARIA POR PAÍS (MILLONES DE EUROS)

	2013	2014	2015
Angola	0,75	0,76	-
Bolivia	1,81	1,78	1,85
Brasil	0,80	1,28	0,50
Canadá	0,27	0,26	1,18
Colombia	0,19	0,05	0,48
Ecuador	0,77	0,97	1,31
España	13,76	15,06	12,08
Estados Unidos	0,16	0,34	0,36
Guyana	0,00	0,03	0,11
Libia	0,37	0,65	0,32
Malasia	-	-	0,17
Perú	4,23	3,27	2,75
Portugal	0,38	0,17	0,53
Trinidad y Tobago	0,43	0,41	0,63
Venezuela	0,37	0,37	0,22
Vietnam	-	-	0,09
Resto del mundo *	0,29	0,66	0,16
Total	24,58	26,03	22,74

* Resto del mundo: Argelia, Marruecos y Noruega.

Inversión social obligatoria

Realizamos contribuciones debidas a exigencias legales, reglamentarias del país o que se encuentran estipuladas en el contrato de operación. Estas contribuciones las puede gestionar la compañía íntegramente—a través de programas sociales— o bien por un tercero (compañía nacional de hidrocarburos, institución o agencia gubernamental, etc.) al que le hacemos entrega del importe correspondiente.

La inversión obligatoria realizada en 2015 asciende a 10,00 millones de euros y la realizamos en Angola, Argelia, Brasil, Canadá, Colombia, España, Indonesia, Malasia, Venezuela y Vietnam.

País	Contribución obligatoria(millones de euros)
Angola	1,48
Argelia	0,04
Brasil	3,15
Canadá	2,15
Colombia	0,20
España	0,15
Indonesia	0,19
Malasia	0,10
Venezuela	2,35
Vietnam	0,19
TOTAL	10,00

Otras contribuciones

Son las compensaciones que realiza la compañía a las comunidades por los impactos generados durante el desarrollo de la actividad, y que ha identificado a través de las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud. Estas compensaciones las realizamos, bien a través de aportes en metálico, bien con la implantación de programas sociales o de remediación.

Repsol ha destinado 2,15 millones de euros a lo largo de 2015 en concepto de pago de este tipo de contribuciones que desglosamos por país.

OTRAS CONTRIBUCIONES (MILLONES DE EUROS)	
Colombia	0,32
Ecuador	0,04
España	0,05
Perú	0,39
Venezuela	1,35 ³⁴
TOTAL	2,15

³⁴ La contribución de Repsol en Venezuela en 2014, aplicando el tipo de cambio de 2015 ascendió a 0,44 millones de euros.

G4-EC8 Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos

Repsol tiene un firme compromiso con el entorno local en las zonas geográficas donde desarrolla sus operaciones, contribuyendo a su desarrollo mediante los proyectos de inversión social, así como mediante las compras que realizamos a proveedores locales en cada uno de los países donde estamos presentes.

Algunos ejemplos de los impactos que generamos los hemos agrupado en cinco de las líneas de actuación descritas en el indicador G4-EC7 y que ahora ampliamos.

Programa: fomento de las compras y contratación local

Repsol crea oportunidades de trabajo indirecto en los proyectos de construcción de nuevas plantas o ampliaciones de las existentes, así como durante las campañas de perforación y las paradas de los complejos industriales. Por lo general, el porcentaje de contratación y compras locales es alto, especialmente en servicios de logística, obra civil, catering, alojamiento, alquiler de vehículos y conductores, médicos y alquiler de almacenes y oficinas; así como servicios de soporte en sistemas de información y de gestión de las oficinas locales, la gestión de residuos, y los servicios de paquetería, mensajería interna y externa.

Un ejemplo de ello es la construcción de nuevas plantas de producción para la adaptación a nuevas especificaciones de combustibles en la refinería de La Pampilla: el proyecto genera entre 1.000 y 2.000 puestos de trabajo directos durante los años de construcción (4 años para la primera etapa del proyecto, entre 2013 y 2016). Este proyecto genera, a su vez, empleos indirectos por suministros, servicios, etc. Asimismo, la plantilla de la refinería crecerá aproximadamente en 60 personas.

En las operaciones en áreas de difícil acceso, la contratación de servicios locales es mayor. Cabe destacar las operaciones en áreas habitadas por comunidades indígenas como en Bolivia, Colombia, Ecuador o Perú. En estos casos, el desarrollo de capacidades locales también está vinculado al fortalecimiento de las actividades económicas tradicionales y proyectos productivos, normalmente vinculados a la agricultura, la ganadería y la pesca.

Dentro de este programa destacamos el proyecto de integración de personas con discapacidad como medida alternativa de generación de empleo, que realizamos mediante la contratación de bienes y servicios a empresas consideradas Centros Especiales de Empleo (CEE). Hemos firmado contratos con 44 CEE por un importe aproximado de 3,8 millones de euros.

Los bienes y servicios que hemos adquirido están relacionados con servicios de recepción, de jardinería, de limpieza, catering, fabricación y reciclado de consumibles destinados a impresión informática, fabricación y comercialización de vestuario laboral, grabación de datos, digitalización de documentos, recogida y distribución de correo diario, impresión de publicaciones y manipulación de documentos.

Destacamos algunos ejemplos concretos:

- Concurso y adjudicación del servicio de jardinería para las cuatro factorías de GLP en España por un periodo de tres años.
- Adjudicación de artículos promocionales en GLP Ecuador – Duragas Repsol.
- Compra de vestuario de trabajo para los negocios de GLP y Marketing España.
- El complejo industrial de Puertollano ha destinado más de 100 millones de euros en paradas programadas y proyectos de mantenimiento. En los trabajos contratados el porcentaje de contratación de mano de obra local ha sido superior al 90%.
- Generación de un volumen de tráfico portuario que se cifra en torno al 33% del total del tráfico de productos del Puerto de Tarragona.
- El complejo industrial de A Coruña es uno de los motores de la economía coruñesa y gallega. Genera más de 650 empleos directos y más de 1.000 empleos totales sumando los empleados indirectos. Además, tiene un impacto de hasta 3.000 empleos inducidos.

- Empleo local: adjudicados en 2015, 143 contratos, 90 de ellos a empresas de ámbito local/ autonómico.
- Centros especiales de empleo: 121.600,55 € invertidos.
- Compras por un importe de 26.178,08 € y contratos por 95.422,47 €.

Programa: apoyo a la educación

Damos apoyo a la educación, sobre todo, orientado a los centros educativos próximos a nuestras operaciones.

Los proyectos de contribución son muy variados, desde grandes proyectos de construcción de infraestructuras y la contratación de profesores, a otros más pequeños como la dotación de equipamiento, libros, útiles y materiales educativos, así como la provisión de vestuario deportivo y apoyo a las actividades prácticas, impulsados por las administraciones locales.

Otra de las grandes líneas de actuación en educación son proyectos de formación y desarrollo de oportunidades para jóvenes consistentes en becas de secundaria y para programas universitarios.

Describimos algunos casos concretos:

El convenio establecido entre Repsol y la organización educativa privada dedicada a la formación profesional (TECSUP) ofrece a los alumnos destacados de colegios del distrito de Ventanilla, la oportunidad de estudiar una carrera técnica en las diferentes especialidades que ofrece el Instituto, orientadas a mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. De esta manera, los nuevos estudiantes del distrito tienen la oportunidad de solicitar prácticas técnicas en la refinería de La Pampilla para reforzar los conocimientos adquiridos. En el cierre de este ejercicio contamos con siete egresados y nueve alumnos que han gozado de estas becas.

El Centro de Estudios y Desarrollo Comunitario (CEDEC), que dirige la Fundación Pachacútec, ofrece capacitación en Ventanilla a jóvenes de escasos recursos y propicia el acceso a empleos productivos o creación de microempresas. Mediante una alianza entre la Fundación Repsol y la Fundación "Ayúdales a Vivir" en 2003, Repsol contribuyó en la construcción del centro. Además, hemos equipado un pabellón de conversión de motores e instalaciones de gas para viviendas, donde el personal de la empresa imparte talleres de capacitación. Estos cursos suponen ventajas laborales para los jóvenes asistentes.

Programa: salud comunitaria

Conjuntamente con la educación, el programa de salud determina una importante contribución al bienestar de las comunidades. Las acciones van desde la dotación de equipos sanitarios a la promoción de buenas prácticas de salud e higiene personal.

El acceso a agua limpia y segura, así como difundir prácticas higiénicas es otra de las acciones de concienciación que hemos realizado en países como Angola, Bolivia, Ecuador, Indonesia y Vietnam.

Parte del presupuesto destinado a la salud, se ha orientado a la salud bucal y oftalmología.

Programa: ambiental

Recuperación de cauces de ríos para facilitar el acceso a agua limpia y salubre en Canadá.

Conservación de áreas costeras y marinas en Brasil.

Reforestación de áreas mediante la plantación de árboles maderables y recuperación y protección de suelos en zonas deforestadas en Perú.

Programas de gestión de residuos, limpieza de envases de agroquímicos, campañas de limpieza de la basura en los colegios, clasificación de la basura y reciclado de la materia orgánica a través del compostaje en Bolivia.

Programa: desarrollo de las comunidades

En las áreas rurales ayudamos a que desarrollen proyectos de microempresa que les permite su crecimiento sostenible. Muchos proyectos están orientados a reforzar sus conocimientos y técnicas en el cultivo, la pesca y la ganadería. Estos proyectos sirven para mejorar, a su vez, su capacidad de gestión y ampliar sus mercados.

También, hemos puesto en marcha programas para desarrollar habilidades industriales como el programa de soldadores en Bolivia o el curso de instaladores de GLP y gas natural para instalaciones domiciliarias en Perú. Además, en este país para fomentar el fortalecimiento de capacidades de la población, dimos asistencia técnica en el mantenimiento de la central hidroeléctrica ubicada en la comunidad nativa de Tsoroja.

La inclusión de las mujeres y su contribución a la economía familiar en estas áreas es otra de las líneas que apoyamos. En Bolivia se ha puesto en marcha un proyecto para formar en corte y confección. En Malasia la recuperación de las labores tradicionales de tejer y recoger el grano les permite obtener una fuente de ingresos alternativa para mantener a sus familias.

Muchos de los programas que describimos a continuación en los países donde operamos, se han desarrollado en colaboración con la Fundación Repsol.

Angola

Proyecto para facilitar el acceso a agua tratada y segura, así como difundir prácticas higiénicas para mitigar el impacto negativo de la grave sequía que está afectando al sur.

Programa máster en gestión de recursos para dar apoyo y capacitación de personas del gobierno de Angola sobre la gestión de recursos fósiles y de desarrollo económico. Es de dos años de duración y actualmente están participando 20 estudiantes en Economía de Desarrollo y otros 20 estudiantes en Economía de Energía.

Bolivia

Proyecto de formación técnica productiva de corte y confección para ayudar al desarrollo de la mujer, a fomentar el espíritu emprendedor y a mejorar las condiciones económicas de la zona de Palos Blancos. Mediante este proyecto adquieren conocimientos y ponen en práctica la confección de ropa de trabajo y de vestir. Además, les permite obtener un certificado de nivel técnico básico de costura.

Proyecto de formación técnica en soldadura. Este proyecto permite que los beneficiarios alcancen la cualificación necesaria para realizar soldaduras e incorporarse al mercado laboral de la zona o emprender negocios privados. Este tipo de empleo es muy demandado por las empresas contratistas y subcontratistas de talleres metal mecánicos que operan en la zona.

Proyecto de formación y cualificación en catering y fortalecimiento de la gestión microempresarial. Este proyecto está enfocado al fortalecimiento del sector empresarial y microemprendimientos en el negocio de catering y servicios locales de alimentación, en las comunidades aledañas a nuestra operación. Además de generar nuevas y mejores posibilidades de negocio permitirá elevar los estándares del servicio, mejorar las condiciones laborales y productivas, los ingresos de los trabajadores y las capacidades asociativas de los beneficiarios.

Proyecto rehabilitación de cuatro pozos de agua para la comunidad de Palos Blancos. La comunidad de Palos Blancos e Iguirati se abastece de un único acueducto que conecta cuatro pozos de agua para la comunidad, ubicados en distintos puntos, y que se encuentran en unas condiciones de uso y mantenimiento deficiente. El proyecto ha consistido en la rehabilitación de estas fuentes de aprovisionamiento de agua y recuperación del caudal. Este proyecto ha mejorado el acceso al agua y su calidad de vida.

Bolivia (cont.)

Convenio de cooperación y amistad con el municipio de villa Huacaya para realizar programas de acción social y desarrollo de proyectos productivos, destinados a mejorar la calidad de vida de las comunidades vecinas como: mecanizar los procesos de cultivo y preparación de la tierra para el cultivo de vegetales y hortalizas; mecanización y tecnificación agropecuaria para promover y fomentar la actividad, en adaptación a los diferentes pisos ecológicos, las vocaciones productivas y el uso del suelo. Estos proyectos contribuyen al desarrollo de 22 comunidades del municipio.

Hogar limpio Hogar Sano. Es un proyecto de formación sobre los residuos. Hemos lanzado campañas de limpieza de envases de agroquímicos, campañas de limpieza de la basura en los colegios, clasificación de la basura y reciclado de la materia orgánica a través del compostaje.

Escuela Nacional de Teatro de Bolivia. La Fundación Repsol colabora desde 2009 con la Escuela Nacional de Teatro de Bolivia, con el objetivo de promover la difusión teatral en el país y facilitar la formación en el campo de las artes escénicas de jóvenes con escasos recursos y en situación de riesgo de exclusión social. Esta iniciativa ha permitido que 112 jóvenes reciban una formación integral en el ámbito de las artes escénicas, independientemente de su nivel socioeconómico. El proyecto se desarrolla en Santa Cruz de la Sierra.

Brasil

La Plataforma Educativa Repsol Sinopec es un proyecto itinerante que impacta positivamente en la calidad de vida y difusión del conocimiento sobre la actividad pesquera a las comunidades costeras de los estados de São Paulo, Río de Janeiro y Espírito Santo. En 2015, se impartieron los cursos de pescador profesional, marinero auxiliar de muelle, procesamiento de pescado, mecánica de motores y palestra sobre seguridad en el área de exclusión. Asistieron 452 personas, principalmente pescadores, pero también sus esposas e hijos.

Programa Costa Atlántica de la Fundación SOS Mata Atlántica en cooperación con siete organizaciones de la sociedad civil, para el desarrollo de proyectos en áreas costeras y marinas en dos líneas de acción: la creación de áreas protegidas y el desarrollo sostenible.

Canadá

Programa de lectura en la escuela "*Alexis Nakota Sioux Nation School*" para combatir el analfabetismo en la juventud. En el programa han participado 140 estudiantes de diferentes grados.

"*Trout Unlimited Reconnecting Canada – The Million Mile Effort*". Proyecto de recuperación de cuatro arroyos en las áreas operativas Duvernay y Edson. Es un proyecto *multistakeholder* para identificar las alcantarillas que degradan los ríos y arroyos. Un equipo de expertos conduce el mismo.

"*Beakerhead Education Program*" es un programa para generar interés por la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las artes en los estudiantes de secundaria.

Colombia

Acuerdo de dotación de material de pesca como redes, canoas, motores fuera de borda para mejorar las actividades de pesca de las 18 comunidades wayuu ubicadas en el área de influencia de nuestras operaciones. Las comunidades mantuvieron una participación activa desde la formulación de cada uno de los perfiles de los proyectos hasta la adquisición y entrega del material.

Programa de inversión social en beneficio a las comunidades del Bloque COL 4. El Bloque COL 4 no tiene área directa de influencia social, por ser una operación en aguas profundas, por lo que el proyecto de inversión social lo realizamos en las zonas periféricas y vulnerables de Cartagena. Todos los beneficiarios del proyecto son habitantes de los barrios Bicentenario y Villas de Aranjuez, víctimas de desastres naturales o personas en situación de desplazamiento forzado por el conflicto armado en Colombia.

Bloque CPE-08 Dajitaneja. Proveer víveres y equipos para el mejoramiento de las condiciones actuales de vida de las comunidades indígenas Sikuni y Piapoco, del resguardo Unuma. Estas comunidades viven de la caza, la pesca, la cría de especies menores y algunos procesos de ganadería y agricultura. Por ser zonas alejadas, no poseen vías adecuadas para el comercio y la comunicación, lo que dificulta el acceso a los recursos económicos que les permitan cubrir sus necesidades básicas.

“Procompite” es un proyecto de cooperación entre el gobierno canadiense y Repsol Colombia, ejecutado por una ONG internacional que tiene como objetivos:

- Promoción del crecimiento económico sostenible de seis cooperativas ubicadas en los municipios de Acacias, Cubarral, Guamal, San Martín, y El Dorado, que trabajan actualmente en las cadenas de valor de café, cacao, patilla, ganadería, fruticultura y piscicultura.
- Fortalecimiento de las capacidades productivas y de emprendimiento asociativo empresarial, dando apoyos técnicos para fortalecer los cultivos, mejorar su capacidad administrativa y ampliar sus mercados. Busca fortalecer y consolidar a 25 empresas asociativas.
- Mejora de la calidad de vida de los beneficiarios directos e indirectos. El proyecto beneficia a 860 familias productoras de forma directa que trabajan en seis cooperativas.
- Aumento del 30% en los ingresos de las familias.

Ecuador

Programa de educación comunitaria que mejora la escolaridad y profesionalización como elementos básicos de inserción desde la interculturalidad en la sociedad nacional, así como la mejora de la incursión laboral y generación de ingresos de los beneficiarios. Desde 2005, Repsol ha apoyado la educación en los centros educativos de la comunidad de Dícaro, sin descuidar el apoyo al resto de unidades educativas de las comunidades extra bloque, que cada año, reciben materiales y útiles escolares. El colegio UEDO de Dícaro, al que acceden los alumnos que han culminado la educación básica, evita que los jóvenes abandonen sus estudios e incluso la jurisdicción donde habitan, al no existir otras alternativas de educación.

Programa: Cooperación para los Servicios de Salud y Odontológicos. Proveer de servicios de salud, odontológica y oftálmica a las comunidades waorani que complementan los servicios de salud pública, destinados a los pacientes waorani y kichwas, que son atendidos en los hospitales públicos.

Gestión Organizativa de la Nacionalidad Waorani de Ecuador (NAWE) y Comunidades. Este programa facilita un servicio de transporte, fluvial y terrestre, a población waorani y kichwa del área de influencia de nuestra operación, mejorando la movilidad de las personas y servicios básicos en infraestructura social, como el mantenimiento preventivo y reparación de vehículos, incluidos los de transporte fluvial; el abastecimiento de combustible, entrega de baterías para los radios de comunicación, dotación y mantenimiento de generadores eléctricos, y el mantenimiento de los sistemas de agua y de las vías de acceso a las comunidades.

España

Becas de Formación Profesional en los entornos de los complejos industriales. Promover la formación profesional como opción educativa y fomentar la inserción laboral entre los jóvenes residentes en los entornos de influencia de Petronor y de los complejos industriales de A Coruña, Puertollano, Tarragona y Cartagena. Hemos lanzado cinco convocatorias de becas de formación profesional, una convocatoria en cada entorno de los complejos industriales de la compañía, con un total de 111 becas en el curso 2015-2016 y 92 en el curso 2014-2015. En cada convocatoria se establece una dotación para becas de ciclo formativo de grado superior y medio, y unos bonus para los mejores becados de cada convocatoria.

Becas con los Consejos Sociales de las Universidades. Favorecer la entrada en el mercado laboral local de estudiantes en riesgo de exclusión, que quieren realizar un grado universitario en las universidades de Castilla-La Mancha, Politécnica de Cartagena y la Rovira i Virgili de Tarragona.

Becas “Capacidades Diferentes” exploración y producción. El lanzamiento de convocatorias nacionales de becas de Grado y Máster para estudiantes con discapacidad que estudien o quieran estudiar carreras técnicas relacionadas con el negocio de exploración y producción.

Cátedras universitarias. Tenemos cuatro cátedras para estudiantes de los últimos cursos que les ayuda a completar su docencia y facilitar su acceso al mundo laboral de la industria energética y los hidrocarburos en condiciones de competitividad.

Campus inclusivos, Campus sin límites. A través de este proyecto, estudiantes con y sin discapacidad de educación secundaria conviven juntos durante diez días en campus universitarios de diferentes universidades de España, en los que viven en primera persona una “experiencia en la universidad”, realizando actividades relacionadas con el mundo académico. Con ello, impulsamos la integración social de las personas con discapacidad y buscamos motivarles para que no abandonen sus estudios al terminar la educación secundaria obligatoria.

El campus busca promocionar las universidades inclusivas para motivar el acceso a la universidad de los jóvenes con discapacidad, dar a conocer las oportunidades que éstas brindan a los estudiantes con y sin discapacidad, identificar las oportunidades de mejora encaminadas al desarrollo de protocolos de acogida para estudiantes con discapacidad en el entorno universitario e implementar la accesibilidad universal como herramienta de inclusión social de las personas con discapacidad y la sensibilización de todo su entorno.

“Campus Inclusivos, Campus sin Límites” es un proyecto promovido por la Fundación Repsol, la Fundación ONCE y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En la edición 2015 han participado ocho universidades con un total de 140 estudiantes (99 con discapacidad y 41 sin discapacidad).

Guyana

“*Internal Education Improvement Programme*” programa de promoción de la alfabetización y la mejora de la educación en diversas escuelas en Guyana.

Educación en la gestión de riesgos de desastres naturales. El programa profundiza en las medidas de mitigación y la adaptación al cambio climático, pensando en nuevos diseños y modos de construcción de las viviendas. Preparación y simulacros para proceder en caso de desastre natural y desarrollar equipos de coordinación y respuesta con la comunidad.

Indonesia

Campaña de conducción segura. El programa promueve el comportamiento seguro en la conducción, la revisión de las leyes y normas de circulación, así como da consejos de conducción y mantenimiento de motocicletas. El índice de accidentes de tráfico aumenta cada año, según los datos de la policía de tráfico nacional. El número de vehículos que circulan ha aumentado, así como el de motocicletas.

Campaña de salud para prevenir la diarrea. El estudio de evaluación ambiental identificó que es la enfermedad que más afecta a las comunidades de los distritos de Bayung Lencir y Tungkal Jaya. Para ayudarles, hemos impartido cursos de higiene personal y revisiones médicas gratuitas que implican a todos los miembros de la familia. Han participado 15 aldeas y un total de 750 personas.

Mejora de infraestructuras para acceder a agua limpia. Estamos construyendo pozos para cubrir las necesidades de agua limpia y potable que demandan las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones como primera necesidad.

Libia

Laboratorio de ADN en Inin. Repsol ha donado equipamiento y formación de laboratorio. Este programa ayuda a las familias a identificar a los familiares que han perdido en el conflicto.

Apoyo médico al hospital de Ubari. Donación de medicinas y material para emergencias.

Malasia

Campaña de seguridad escolar "*Let's Be Safe*". Este programa educa a los niños de primaria en la seguridad en casa, en el colegio y en zonas públicas para prevenir los peligros que les rodean. Se ha impartido en las escuelas de Kudat, Penampang y Kota Belud.

Programa de becas en colaboración con cuatro universidades. Con este programa contribuimos al desarrollo local formando a jóvenes talentos en los campos de ingeniería y geo-ciencia.

Campaña de sensibilización en salud - Talasemia. Educar e informar sobre la talasemia a los pacientes, familiares y a las comunidades.

Proyecto de "*Capacity building*" dirigido a 60 mujeres en Tambunan. El proyecto ayuda a las mujeres de las comunidades a impulsar microempresas sostenibles. Con este proyecto recuperan las labores tradicionales de tejer y recoger el grano, lo que les permite obtener una fuente de ingresos alternativa para mantener a sus familias.

Perú

Asistencia técnica para la instalación de 300 hectáreas de cacao en la comunidad de Nuevo Mundo. Este proyecto permite contribuir al desarrollo socioeconómico del productor cacaotero en la comunidad nativa de Nuevo Mundo. Contempla la instalación y mantenimiento de nuevas hectáreas de cacao; desarrollo de un paquete tecnológico y mejora de las actividades técnicas y productivas de los agricultores en el manejo agronómico del cacao. De esta manera, los 83 agricultores que participan aumentarán la producción y productividad en el cultivo del cacao.

Perú (cont.)

Construcción de piscigranja en la comunidad nativa de Nuevo Mundo. La piscicultura está basada en el cultivo de dos especies: la Gamitana o Paco y el Bocachico (policultivo), por su adaptabilidad al cautiverio, rápido crecimiento, resistencia al manipuleo, buena conversión alimenticia y buena aceptación en el mercado. Repsol da formación, transfiere conocimientos y habilidades para el manejo de estos peces. La formación pone el foco en concienciar a las familias en aprovechar racionalmente los recursos hídricos y la fauna ictiológica, conservando los recursos locales. Este proyecto contribuye a mejorar los ingresos económicos y su calidad de vida. De la producción total, el 10% será destinado al consumo y el 90% a la venta local.

Vivero comunal en la comunidad nativa de Nuevo Mundo. La construcción del vivero permite recuperar las parcelas agroforestales en la comunidad, mediante la plantación de árboles maderables y recuperar y proteger suelos, a través de la reforestación en zonas deforestadas.

Conservación de los recursos del bosque en las comunidades nativas de la zona de amortiguamiento de la reserva comunal Machiguenga. A través de la reforestación de 200 hectáreas en siete comunidades, ayudamos a conservar la diversidad biológica que albergan los territorios comunales y la reserva comunal Machiguenga.

Programa de becas en la comunidad nativa de Nuevo Mundo. Contribuimos a la formación profesional de los jóvenes de la comunidad mediante becas preuniversitarias y universitarias otorgadas a los estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS). Este programa les permite seguir desarrollando sus estudios superiores, teniendo acceso a matrícula, vivienda, alimentación y material de estudio hasta su ingreso en la UNAS.

Proyecto de Hidroeléctrica Etonipanko “Vuelo de golondrina”. El mantenimiento de la mini central hidroeléctrica, ubicada en la comunidad nativa de Tsojoja, permite mejorar las condiciones de los servicios básicos de la población y elevar la calidad de vida y bienestar de la población. Este proyecto busca también el desarrollo de la comunidad al formarse en el manejo de estos equipos y tecnología. La participación de la comunidad es clave en las labores de mantenimiento y les procura un ingreso económico.

“Promoción de la seguridad alimentaria para la reducción de la anemia en los asentamientos humanos del sector Angamos – Ventanilla”. El objetivo principal es la reducción de anemia en los niños menores de cinco años y mejorar su calidad de vida. El proyecto, realizado dentro del Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA) en alianza con la Fundación Repsol, refuerza los conocimientos, actitudes y prácticas de consumo de alimentos con alto contenido proteico, reduciendo significativamente los niveles de anemia, en torno al 20%.

“Programa de prevención de uso y abuso de alcohol y otras drogas en niños, jóvenes y adolescentes, a través del desarrollo de habilidades sociales”. El programa busca que los adolescentes, de diferentes colegios de Ventanilla, cambien su actitud hacia ciertas conductas de riesgo y ayudarlos a desarrollar habilidades sociales que les permitan manejar, de manera positiva, las situaciones de conflicto que enfrentan continuamente, favoreciendo la prevención de futuros problemas psicosociales y de adaptación.

Por otro lado, la familia de los adolescentes está involucrada en el programa a través de espacios donde pueden resolver los conflictos con sus hijos y fomentar el desarrollo de habilidades sociales en sus hogares.

Como tercer pilar, los docentes de las escuelas participan en acciones específicas que complementan los talleres realizados con sus alumnos y refuerzan las jornadas de trabajo con las familias para desarrollar estrategias y herramientas conjuntas que promuevan estilos de vida saludables en sus alumnos.

Campaña óptica en la comunidad de Ventanilla y la comunidad indígena de Nuevo Mundo. Fundación Repsol colabora con la Fundación Cione Ruta de la Luz en la realización de revisiones ópticas, con el objetivo de mejorar la salud visual de la población de escasos recursos, de acuerdo al compromiso de atención y mejora de la calidad de vida de colectivos vulnerables. En total se han hecho 1.256 revisiones y de ellas se han recetado 728 gafas.

Trinidad y Tobago

Integración social de personas con discapacidad. Educar, informar y concienciar a toda la sociedad de la importancia de integrar y respetar los derechos humanos de las personas con discapacidad, al igual que facilitar cursos de formación ocupacional y modificaciones arquitectónicas a las instalaciones que faciliten el proceso de integración de las personas con discapacidad dentro del entorno educativo.

Venezuela

Instalación de sistemas de energías renovables como solución energética en las viviendas de la Macolla, Municipio Falcón del estado Falcón. Esta inversión consolida el proyecto de generación eléctrica -Planta Híbrida-, a través de la instalación de 23 sistemas de energía eólica independientes en cada una de las viviendas aisladas de la comunidad de Punta Macolla. Permite el acceso a la energía a 103 habitantes, 23 familias de 12 sectores y mejora su calidad de vida.

Construcción del ambulatorio 23 de Enero. Los habitantes de la comunidad 23 de Enero y otras comunidades cercanas podrán asistir al centro de salud para vacunarse y ser evaluados por el personal sanitario de esta comunidad.

Venezuela

Formación profesional para jóvenes en riesgo de exclusión social. Proporcionar formación en hostelería a los jóvenes de entornos desfavorecidos que les permita acceder a un puesto de trabajo. El programa consiste en un curso intensivo de seis meses de duración que les ayuda a mejorar sus habilidades idiomáticas, informáticas, de comunicación o de servicio a los clientes, entre otros.

“Brighter Path” - Becas para niñas de minoría étnica. Contribuir a que las niñas de las comunidades en minoría étnica puedan tener oportunidades de crecimiento futuro y romper el ciclo de pobreza a través de la educación. En estos entornos, las jóvenes carecen de oportunidades para continuar con su educación; la necesidad de que las niñas trabajen para mantener a sus familias, ayuden en las tareas del hogar o los matrimonios precoces son factores que impiden sus oportunidades de educación. La situación económica de estas minorías étnicas se ve agravada por las difíciles condiciones de vida y las tradiciones culturales o las normas de la sociedad. Estas becas dan la oportunidad de estudiar en secundaria y en la universidad a 50 niñas con un desempeño académico excelente.

ADAPT - Becas para prevención del tráfico de personas. Los objetivos que busca este programa son construir una comunidad más segura, concienciando en las escuelas y a las familias sobre la trata de personas, y empoderar a las mujeres como agentes del cambio social en sus comunidades. Las becas académicas “ADAPT” ofrecen oportunidades educativas a jóvenes de 13 a 18 años, que residen en los puntos calientes de tráfico humano a lo largo de la frontera entre Vietnam y Camboya, y que están en riesgo de abandonar la escuela. La educación aumenta el conocimiento y las perspectivas económicas, reduciendo los riesgos de ser víctimas de la trata de niñas.

Reconstrucción de los aseos en las escuelas primarias en poblados remotos para proporcionar acceso a agua limpia y a unos entornos de aprendizajes seguros y salubres. El proyecto ha construido dos bloques de aseos equipados con lavabos e inodoros con agua higiénica y tanques de almacenamiento de agua en tres escuelas.

“Lifevest School Bags”. Concienciar sobre los peligros de ahogamiento infantil en los recorridos de casa a la escuela en las zonas propensas a inundaciones. El proyecto les proporciona unas mochilas que actúan como chalecos salvavidas.

“Operation Smile”. Proporcionar una cirugía segura y gratuita que repare las deformidades del paladar de niños y jóvenes y mejore su bienestar físico, mental y social. Vietnam es uno de los países con mayor incidencia de malformación de paladar del mundo.

Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrolla su actividad

La gestión responsable de la cadena de suministro es uno de los aspectos fundamentales de la prevención y mitigación de riesgos de Repsol, pues plantea riesgos específicos y está vinculada con la generación de empleo y el desarrollo económico local. Es una de las expectativas principales de las comunidades donde operamos.

Repsol dispone de un cuerpo normativo y un sistema de gestión de la cadena de suministro que vela por la integridad en las relaciones que la compañía mantiene con sus proveedores y contratistas con el fin de asegurar que éstos tengan un comportamiento acorde con los compromisos adquiridos por Repsol.

La normativa interna, que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, laborales, ambientales y sociales, establece el modelo de gestión de compras. Por otra parte, el Código de Ética y Conducta de Proveedores define las pautas de conducta que deben orientar la actuación de las empresas con las que Repsol mantiene una relación contractual. Asimismo, nuestro modelo de gestión de la cadena de suministro incluye la identificación de riesgos económicos, técnicos, sociales, éticos o ambientales en las distintas etapas por las que pasa nuestra relación con los proveedores. Además, contiene:

- Registro de proveedores: identificación de proveedores potenciales para los diferentes bienes y servicios. Les informamos de las pautas de conducta recogidas en el Código de Ética y Conducta de Proveedores y de los requisitos que deberán cumplir para pasar la calificación.
- Fase de calificación: evaluación de la idoneidad del proveedor para el suministro de un bien o servicio. Analizamos aspectos empresariales, financieros, técnicos, sistemas de gestión de calidad, de seguridad, ambiental y laboral, así como aspectos éticos y de derechos humanos.
- Negociación con el proveedor: incorporación de las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones que incluyen cláusulas específicas sobre gestión ambiental, laboral, seguridad, integridad y derechos humanos.
- Evaluación del desempeño del proveedor: analizamos si el trabajo realizado por el proveedor cumple con los aspectos de gestión, calidad, seguridad, ambientales, laborales, de integridad y de derechos humanos demandados, una vez finalizado o durante la ejecución del mismo.
- Desarrollo del proveedor a partir de los resultados obtenidos de las evaluaciones.

Los proveedores o contratistas que no alcanzan el cumplimiento de nuestros estándares y requisitos no están autorizados a participar en peticiones de oferta, ni pueden ser adjudicatarios de pedidos o contratos.

La estructura de las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones de Repsol replica todas las obligaciones de los contratistas a los subcontratistas de éstos, obligaciones que son requeridas y verificadas en todo el proceso de la cadena de suministro. A su vez, las empresas subcontratistas también deben superar el proceso de calificación.

En el Código de Ética y Conducta de Proveedores marcamos las pautas de actuación en el desarrollo de sus actividades, así como con sus propias relaciones comerciales. Repsol exige a todos los proveedores que compartan y adopten las pautas de actuación contenidas en el código.

En nuestra gestión, hemos detectado áreas de mejora en la cadena de suministro; principalmente, las dificultades con el sistema de facturación que nos plantean algunos proveedores, consecuencia de las diferencias culturales que afectan a la comunicación, y que provocan retrasos en el pago de las facturas y en su flujo de caja.

Debido a la crisis económica y ante las dificultades que pueden tener algunos proveedores en una situación económica desfavorable para satisfacer los requisitos económicos-financieros que solicitamos en el proceso de calificación, hemos puesto en marcha iniciativas de control de cumplimiento para realizar los pagos de las facturas en tiempo y asegurar la continuidad de los servicios. En estos casos, si presentan una garantía económica pueden obtener el estado de “calificado” y participar en nuestros concursos; de esta manera, les ayudamos a mejorar su situación y supervivencia. También hemos puesto en práctica la facturación electrónica para controlar y mejorar los tiempos de pagos a los proveedores.

G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales³⁵

Repsol considera que un proveedor es “local” cuando la empresa está constituida o nacionalizada bajo las leyes del país en las que realiza el suministro de bienes o da servicio. Adicionalmente, tenemos en cuenta el número de empleados de origen en la composición de la plantilla del proveedor y el criterio de “zona de influencia”³⁶. Así, en nuestros complejos industriales adoptamos el término “local” cuando las empresas están ubicadas en zonas próximas a la actividad que desarrollamos. Por ejemplo, en el complejo industrial de Cartagena, el proveedor debe tener la razón social o delegación en la Región de Murcia; en la refinería de A Coruña, debe tener alta en el registro mercantil en la provincia de A Coruña o delegación en la comunidad con mayoría de mano de obra contratada en la misma; y en Petronor, se consideran proveedores locales los que tributan en la diputación foral de Vizcaya.

En algunos países como Brasil, todas las compras son evaluadas por una entidad certificadora que determina el porcentaje del bien o servicio que los proveedores de Brasil pueden suministrar. De manera similar, en Angola o Papúa Nueva Guinea, tenemos que cumplir con un porcentaje de contratación de empresas locales que las autoridades exigen para ayudar a su desarrollo económico, de capacidades y de competencia. En estos casos, ponemos en marcha programas de formación en distintas áreas que nos ayudan a alcanzar los requisitos de contenido local.

Los proveedores locales tienen la ventaja de la cercanía del suministro a nuestras operaciones, lo que, en ocasiones, permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad a nuestras necesidades y un menor tiempo de respuesta.

En conformidad con nuestros valores corporativos de integridad y transparencia, damos igualdad de oportunidades a todos los proveedores. Fomentamos la participación de los proveedores locales en las áreas de influencia de nuestras operaciones, si bien los requisitos solicitados son los mismos para todos los proveedores.

El gasto que realizamos en los países donde operamos alcanza el 82,13% de nuestro volumen de compra, destinado al 88,18% de nuestros proveedores locales.

País ³⁵	Gasto destinado a proveedores locales (Euros)	Gasto total (Euros)	Gasto destinado a proveedores locales (%)
Angola	131.931.980	264.673.389	49,85
Argelia	19.189.603	56.339.801	34,06
Aruba	299.998	3.008.714	9,97
Australia	138.366	138.366	100
Bolivia	165.078.423	175.253.927	94,19
Brasil	310.133.369	500.719.157	61,94
Canadá	7.897.995	8.745.248	90,31
Colombia	8.682.283	12.190.918	71,22
Ecuador	98.395.833	109.189.011	90,12
EE.UU.	397.066.228	401.030.964	99,01
España	1.723.703.062	1.994.879.324	86,41
Federación Rusa	53.554.846	54.126.624	98,94
Guyana	662.554	855.423	77,45
Indonesia	782.840	829.888	94,33
Irak	3.888.304	10.927.481	35,58
Libia	3.843.777	4.157.493	92,45
Noruega	48.977.002	53.940.143	90,80
Perú	337.811.030	376.952.644	89,62
Portugal	158.650.267	181.508.745	87,41
Reino Unido	7.807.288	7.855.330	99,39
Trinidad y Tobago	106.830.213	116.104.782	92,01
Venezuela	120.032.376	177.924.043	67,46
Total general	3.705.357.637	4.511.351.415	82,13

³⁵ Todos los datos presentados pertenecen a los activos propiedad de Repsol anteriores a la adquisición de la compañía canadiense Talisman. En el momento de elaborar este informe, no contamos con la información de conjunto, debido a que los activos de Talisman todavía no están completamente integrados en los sistemas de gestión de Repsol.

³⁶ Las zonas próximas a la actividad que desarrollamos, pudiendo ir desde la región donde se ubican nuestros complejos industriales, hasta las comunidades ubicadas alrededor de nuestros pozos exploratorios.

País ³⁵	Nº proveedores locales	Total proveedores	% proveedores locales
Angola	77	115	66,96
Argelia	83	127	65,35
Aruba	12	20	60,00
Australia	2	2	100
Bolivia	293	366	80,05
Brasil	340	393	86,51
Canadá	192	221	86,88
Colombia	127	149	85,23
Ecuador	899	969	92,78
EE.UU.	540	569	94,90
España	7.958	8.914	89,28
Federación Rusa	166	180	92,22
Guyana	23	31	74,19
Indonesia	20	23	86,96
Irak	36	64	56,25
Libia	34	42	80,95
Noruega	149	176	84,66
Perú	1.521	1.677	90,70
Portugal	1.217	1.437	84,69
Reino Unido	92	102	90,20
Trinidad y Tobago	284	344	82,56
Venezuela	258	320	80,63
Total general	14.323	16.241	88,19

Evaluación ambiental, laboral, de los derechos humanos y social de los proveedores

En nuestras relaciones comerciales requerimos el cumplimiento de estándares internacionalmente reconocidos, además de las disposiciones relativas a seguridad, medio ambiente, comportamiento ético y de respeto a los derechos humanos que se encuentran vigentes en nuestra normativa interna.

Nuestro sistema de gestión de la cadena de suministro evalúa a los proveedores para identificar los riesgos económicos, técnicos, sociales, éticos o ambientales en las distintas etapas por las que pasa la relación comercial que establezcamos:

- **Calificación previa a la vinculación con un proveedor:** realizamos una auditoría de calificación para verificar la idoneidad del proveedor para el suministro de un bien o servicio, analizando los aspectos empresariales, financieros, técnicos, los sistemas de gestión de calidad, seguridad y medioambiente implantados, así como los éticos y los de derechos humanos. Estas auditorías son obligatorias antes de iniciar una relación comercial para los proveedores de criticidad alta ³⁷ del bien o servicio que vayan a suministrar, e incluyen la inspección de las fábricas e instalaciones del proveedor.
- **Fase de negociación:** implica la aceptación de nuestras Condiciones Generales de Compras y Contrataciones, que incluyen cláusulas específicas de respeto de los derechos humanos, anticorrupción, laborales, de seguridad y ambientales.
- **Evaluación de desempeño del proveedor:** la realizamos tras la finalización de los servicios contratados o durante la ejecución de los mismos, para analizar si el trabajo cumple con los aspectos técnicos, de gestión, calidad, seguridad, laborales, ética y derechos humanos. También, nos ayuda a completar la información del proveedor o contratista si tiene que volver a ser calificado. Las evaluaciones de desempeño establecen un proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación con los proveedores actuales. A través de las mismas, identificamos situaciones de riesgo potencial. Cuando detectamos algún incumplimiento trabajamos conjuntamente con el proveedor en las medidas de corrección. Es obligatorio realizar

³⁷ Definimos un bien o servicio de criticidad alta cuando su naturaleza o impacto en el negocio son de alta importancia para Repsol.

al menos una evaluación de desempeño anual a todos los proveedores de criticidad alta que hayan entregado algún bien o realizado algún servicio durante el último año.

- Realización de auditorías técnicas: completan los análisis anteriores. Revisamos in situ, además de los procesos de fabricación, los aspectos económicos y financieros, gestión de la calidad, seguridad, ambiental, prácticas laborales, derechos humanos y controles para prevenir la corrupción.
- Realización de auditorías sociales: revisamos aspectos no financieros relacionados con la aplicación del Código de Ética y Conducta de Proveedores, la gestión de la seguridad y del medio ambiente, el respeto de los derechos humanos, las prácticas laborales y los programas anticorrupción. Además, revisamos cómo se gestionan estos aspectos en su propia cadena de valor. Por lo general, hacemos estas auditorías cuando los proveedores producen sus bienes o proporcionan sus servicios en países o sectores que hemos clasificado de alto riesgo.

Las distintas auditorías nos permiten identificar y evaluar los impactos de los proveedores sobre prácticas laborales, los derechos humanos, la corrupción y la seguridad y el medio ambiente. La profundidad con la que analizamos los distintos asuntos es mayor cuanto más crítico es el proveedor por el tipo de bien o suministro que realiza o por el lugar dónde lo fabrica o lo presta. Por lo general, en las auditorías de calificación, principalmente revisamos los sistemas de gestión de calidad, seguridad y medio ambiente, así como el código de ética, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales y medidas contra el fraude y la corrupción, verificando que la información aportada en la calificación es verídica.

Las auditorías sociales analizan en detalle los aspectos cubiertos por la auditoría de calificación, así como la gestión de la cadena de suministro del proveedor o contratista.

PROCESOS DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Aspecto	Proceso de Calificación	Auditoría de calificación	Auditoría social
Ambientales			
Gestión ambiental	SÍ	SÍ	SÍ
Gestión de emisiones	SÍ	SÍ	SÍ
Gestión de eficiencia energética	SÍ	SÍ	SÍ
Gestión de residuos	SÍ	SÍ	SÍ
Laborales			
Prácticas de empleo	SÍ	SÍ	SÍ
Prácticas de salud	SÍ	SÍ	SÍ
Gestión de la seguridad	SÍ	SÍ	SÍ
Incidentes (maltrato verbal, psicológico o físico, coacción o acoso)	NO	SÍ	SÍ
Salarios y remuneración	SÍ	SÍ	SÍ
Horario de trabajo	SÍ	SÍ	SÍ
Derechos humanos			
Trabajo infantil	SÍ	SÍ	SÍ
Trabajo forzoso	SÍ	SÍ	SÍ
Discriminación	SÍ	SÍ	SÍ
Libertad de asociación y negociación colectiva	SÍ	SÍ	SÍ
Derechos de la población indígena	NO	NO	SÍ
Gestión de las fuerzas de seguridad y formación	SÍ	SÍ	SÍ
Anticorrupción			
Políticas y código de ética	SÍ	SÍ	SÍ
Controles y registros	NO	SÍ	SÍ
Formación	NO	SÍ	SÍ
Gestión de su cadena de suministro			
Proceso de evaluación y selección de proveedores	NO	NO	SÍ
Auditorías y controles	NO	NO	SÍ
Respeto de los derechos humanos	NO	NO	SÍ
Prácticas laborales	NO	NO	SÍ
Gestión de la seguridad	NO	NO	SÍ
Gestión ambiental	NO	NO	SÍ

La mayor parte de las auditorías son realizadas por empresas auditoras externas. A todos los proveedores auditados les enviamos el informe final, para que puedan poner en marcha un plan de acción que les permita mejorar los aspectos identificados durante la auditoría. En 2015, hemos realizado un total de 59 auditorías de calificación y seis auditorías sociales.

Como resultado de estas auditorías, hemos rescindido seis contratos y hemos descalificado a 25 proveedores. Estas medidas nos han permitido prevenir impactos potencialmente negativos en nuestras operaciones, aunque ninguno de ellos relacionado con prácticas laborales, derechos humanos, corrupción, seguridad o medio ambiente.

Cuando concluimos una relación contractual con un proveedor, tratamos de mitigar los posibles impactos negativos incluyendo en los contratos las medidas necesarias para asegurar el correcto traspaso del mismo. Para ello, se establece un periodo de trabajo conjunto entre el proveedor anterior y el siguiente, para asegurar la continuidad de los procesos y evitar los impactos negativos, así como la transmisión correcta de información.

También, tratamos de evitar estas situaciones mediante la descalificación de los proveedores por un mal desempeño en los aspectos éticos, ambientales, laborales y de derechos humanos. Asimismo, incluimos cláusulas de auditoría en los contratos que nos permiten revisar su desempeño.

Otras medidas preventivas adoptadas, que ayudan a mitigar los riesgos de nuestra cadena de suministro, son las sesiones que hemos organizado para explicar todos los procedimientos y normativa de compras que exigimos. Especialmente, las jornadas sobre seguridad dirigidas a los contratistas que prestan distintos servicios en los complejos industriales. También, el reconocimiento a los proveedores con mejor desempeño en seguridad nos permite reforzar una cultura de seguridad y prevenir impactos potenciales en nuestras operaciones.

Además, hemos implantado una nueva herramienta que nos ha permitido realizar revisiones puntuales y periódicas a proveedores para verificar y hacer el seguimiento de la información sobre corrupción y soborno que nos han facilitado nuestras contrapartes.

Por último, seguimos revisando el clausulado de los contratos para incluir cláusulas específicas sobre seguridad, medio ambiente, respeto de los derechos humanos o anticorrupción, además de la realización de auditorías sobre estos asuntos.

G4-EN32 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales

Hemos evaluado el desempeño ambiental en el 100% de los nuevos proveedores calificados.

G4-EN33 Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto

Hemos realizado 2.661 evaluaciones de desempeño sobre la gestión ambiental en 1.187 proveedores. Como resultado de las mismas, sólo seis proveedores obtuvieron una valoración puntual deficiente en los criterios ambientales, asociados a los contratos de gestión de residuos y mantenimiento de depuradoras.

Destacamos que no hemos finalizado ninguna relación con proveedores por motivos ambientales.

G4-LA14 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales

Hemos evaluado las prácticas laborales en el 100% de los nuevos proveedores calificados.

G4-LA15 Impactos laborales significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto

Hemos realizado 3.293 evaluaciones de desempeño sobre prácticas laborales en 1.384 proveedores. Como resultado de las mismas, sólo dos proveedores obtuvieron una valoración puntual deficiente en los criterios de seguridad, asociados a contratos de suministro y montaje de mobiliario y equipos de oficinas y de servicio integral de tratamiento de gas.

En este ejercicio, hemos puesto fin a la relación con un proveedor por motivos de seguridad.

G4-SO9³⁸ Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios sociales

Hemos evaluado la gestión de aspectos sociales en el 100% de los nuevos proveedores calificados.

G4-SO10 Impactos sociales negativos significativos reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas

Hemos realizado 4.115 evaluaciones de desempeño sobre aspectos sociales en 1.689 proveedores. Como resultado de las mismas, sólo tres proveedores obtuvieron una valoración puntual deficiente en los criterios que requerimos en esta materia, asociados a contratos de suministro y montaje de mobiliario y equipos de oficinas, servicio integral de tratamiento de gas, y sistemas de detección de gases en sótanos.

No hemos puesto fin a ninguna relación con proveedores por motivos sociales.

Desempeño ambiental y en seguridad

La seguridad y el medio ambiente son aspectos esenciales para Repsol. Todas nuestras actividades se desarrollan siguiendo las directrices definidas en la [Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente](#), que recoge nuestros principios sobre estos aspectos. La política ha sido actualizada en 2015 incorporando, entre otras cosas, el compromiso de la alta dirección en el liderazgo de los programas de seguridad y medio ambiente, considerándolos prioritarios en la toma de decisiones, el impulso de la cultura de seguridad y medio ambiente y la gestión proactiva del riesgo y de los impactos en todo el ciclo de vida de las actividades.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Medio Ambiente aporta los criterios necesarios para gestionar el riesgo y la eficiencia de los procesos operativos. Es implantado en cascada en todos los niveles organizativos de compañía, negocio y unidades, y está integrado en el resto de funciones, tanto operativas, como transversales. Se nutre de un cuerpo normativo y dispone de mecanismos de evaluación para asegurar la efectividad del sistema.

En 2015, en línea con las grandes empresas del sector, hemos comenzado a implantar un nuevo Sistema de Gestión Operativo de Seguridad y Medio Ambiente, basado en el sistema OMS de IOGP. Este sistema es un marco global normativo que establece unos elementos clave que se nutren de expectativas, las cuales son requerimientos de alto nivel que deben ser cumplidos por todas las unidades.

³⁸ Los derechos humanos abarcan los enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan. Entendemos que los aspectos relativos al respeto de los derechos humanos quedan integrados dentro de las evaluaciones ambientales, sociales y laborales porque pueden abordar cuestiones relativas, por ejemplo, a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el acoso, así como la salud y seguridad de las personas.

La implantación de este Sistema de Gestión Operativo tiene tres líneas de acción principales:

- El cuerpo normativo se simplifica, está coordinado y alineado entre los diferentes niveles organizativos, y es definido en el nivel en que sea operativamente más adecuado.
- Implica una asignación de responsabilidades sobre los diferentes elementos en cada nivel organizativo, y administradores y grupos que aseguren su adecuada definición e implantación.
- Los mecanismos de verificación y auditoría han de asegurar que el sistema está implantado y es efectivo.

En el último trimestre de 2015 hemos comenzado un piloto de implantación del sistema en la unidad de negocio de Bolivia y, posteriormente, procederemos a su extensión al resto de la compañía.

Eficiencia energética y cambio climático

La sociedad necesita cada vez más energía, en la medida que crece su población y se desarrollan todas sus economías, pero esta energía tiene que ser proporcionada de forma sostenible, reduciendo al máximo el efecto de las emisiones de gases de efecto invernadero en el cambio climático. Para conseguir este doble reto, necesitamos un nuevo modelo de acercamiento a la realidad del cambio climático, en el que el crecimiento y la competitividad puedan convivir con la reducción de emisiones. Un nuevo modelo en el que la industria y las empresas privadas asuman su protagonismo basado en la innovación y la tecnología.

En este sentido, el Acuerdo de París supone un avance histórico en materia climática, ya que es la primera vez en la que, tanto naciones desarrolladas como países en desarrollo, se comprometen a gestionar la transición hacia una economía baja en carbono. Como firmantes del documento “*Paris Pledge for Action*” apoyamos el acuerdo y trabajamos para que nuestra compañía sea una parte de la solución del problema climático.

A través de nuestra Política de Eficiencia Energética, en Repsol asumimos el compromiso de utilizar eficientemente la energía en nuestras instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático. Además, en nuestra posición ante el cambio climático compartimos la preocupación de la sociedad por el efecto sobre el clima que la actividad humana está causando.

En nuestro plan actual de reducción de emisiones 2014-2020, tenemos el objetivo de reducir 1,9 millones de toneladas de CO₂ eq. Durante 2015, hemos impulsado acciones que han reducido 0,3³⁹ millones de toneladas de CO₂ eq, lo que supone una reducción acumulada de, aproximadamente, 0,9 millones de toneladas de CO₂.

Como prueba adicional de nuestro compromiso frente al cambio climático, en junio de 2015, Repsol se ha adherido a la iniciativa *Oil and Gas Climate Initiative* (OGCI)⁴⁰, organización que agrupa a diez de las compañías del sector más importantes del mundo, las cuales suministran una quinta parte de la producción mundial del gas y el petróleo y casi el 10% de la energía mundial. El propio CEO de la compañía, Josu Jon Imaz, ha firmado la adhesión y lidera el compromiso en esta materia⁴¹. El objetivo de esta iniciativa voluntaria es compartir las mejores prácticas y soluciones tecnológicas entre los miembros, para coordinar nuestras acciones e intensificar nuestras inversiones y así acelerar la lucha contra el cambio climático.

Para 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, continuamos implementando en nuestras instalaciones un Sistema de Gestión de Energía de acuerdo a los requisitos de la Norma Internacional ISO 50001. Durante 2015, se ha certificado el área química del Complejo Industrial de Tarragona, siendo con ello ya ocho las refinerías, plantas químicas y activos de exploración y producción certificados en la actualidad, y también se ha conseguido la certificación, en formato *multisite*, de ocho plantas de fabricación y almacenamiento de lubricantes, asfaltos y especialidades.

³⁹ Dato en proceso de verificación bajo la norma ISO 14064. Una vez finalizada la misma estará disponible en la web de Repsol.

⁴⁰ <http://www.oilandgasclimateinitiative.com/>

⁴¹ <http://www.oilandgasclimateinitiative.com/wp-content/uploads/2015/10/OGCI-CEO-Declaration-2015.pdf>

Hay que destacar que en 2015 hemos sido líderes en transparencia (obteniendo la máxima puntuación) en el reporte de la gestión del carbono según el índice de sostenibilidad *Climate Disclosure Project* (CDP). Además, Repsol ha obtenido una de las puntuaciones más altas del sector en desempeño, quedando incluida en la categoría B. A nivel mundial hemos sido superados únicamente por cuatro empresas *Oil & Gas*.

Más información sobre nuestra estrategia, resultados y la gestión que realizamos de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en cdp.net.

En Repsol tenemos en cuenta el precio del carbono en nuestros planes estratégicos, asignando un coste de carbono anual basado en nuestras previsiones de precios de CO₂ elaboradas de acuerdo a estudios de mercado y, para el caso de instalaciones de la UE, teniendo en cuenta nuestra estimación de déficit de las unidades de negocio en la Fase III de mercado EU ETS (*European Union Emissions Trading System*). La compañía impulsa igualmente la implantación de un mercado de carbono global.

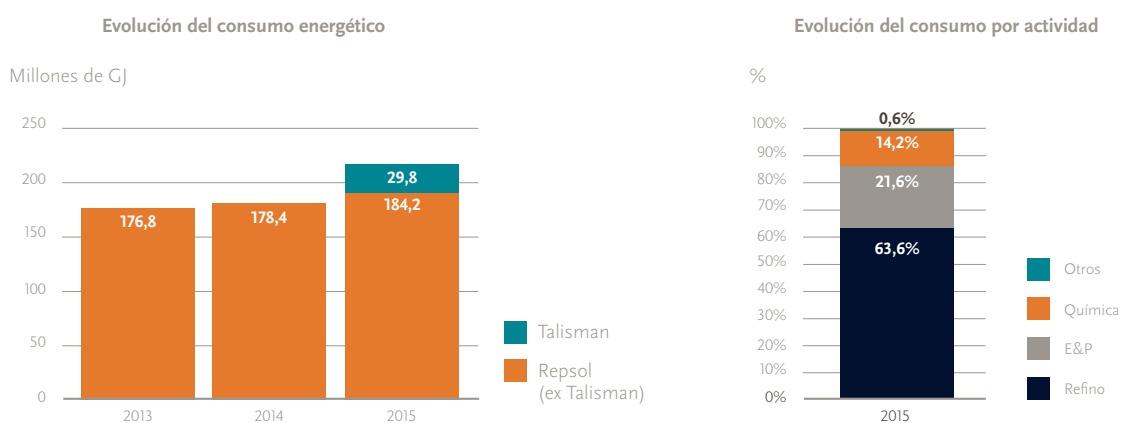
En nuestros activos bajo legislación ETS, Repsol tiene en cuenta los precios de carbono en todos sus nuevos proyectos e inversiones así como en las modificaciones que realiza en operaciones existentes, lo que sirve como incentivo para incrementar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂. En aquellos países donde no existe un mercado de CO₂ regulado, se llevan a cabo estudios de sensibilidad a los proyectos y a nuestro portfolio, bajo distintos escenarios de precios de carbono.

A continuación reportamos nuestro desempeño en esta materia:

Consumo de energía

	2013	2014 ⁴²	2015 ⁴³
Combustibles (millones de toneladas)	3,66	3,75	4,39
Electricidad comprada (10 ⁶ MWh)	2,11	2,58	3,30
Vapor comprado (10 ⁶ GJ)	4,12	3,79	4,64

En las siguientes gráficas se muestra la evolución del consumo energético⁴⁴, así como el porcentaje por actividad:



El incremento observado en 2015 se debe a la incorporación de los nuevos activos de exploración y producción adquiridos de Talisman. Los valores del resto de negocios se mantienen en valores comparables a los de 2014.

⁴² Los datos correspondientes a electricidad y vapor comprado en 2014 han sido modificados respecto al Informe de Responsabilidad Corporativa 2014, como consecuencia de la verificación posterior tras su formulación.

⁴³ Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

⁴⁴ 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.

La mayor parte de la electricidad y del vapor consumido en nuestras instalaciones ha sido producido internamente a partir del combustible indicado en la tabla anterior. A continuación, se recogen las cantidades consumidas, calculadas a partir de la energía producida y teniendo en cuenta el balance neto de compra y venta de vapor y electricidad.

	2013	2014	2015 ⁴⁵
Electricidad consumida (10⁶ MWh)	4,67	4,93	5,04
Vapor consumido (10⁶ GJ)	77,62	75,26	73,63

Intensidad energética

En el caso del sector *Oil & Gas*, es importante establecer una clara distinción entre el consumo energético del Downstream y el Upstream, por la diferencia existente entre sus operaciones. La intensidad energética se ha calculado como el consumo energético por tonelada de crudo procesada para el sector del Refino, mientras que para Exploración y Producción el dato se ha calculado por barriles equivalentes de petróleo (bep) producidos.

	2013	2014	2015
Intensidad energética en Refino (GJ/t crudo procesada)	3,51	3,31	3,14
Intensidad energética en Exploración y Producción (GJ/bep producido)	0,323	0,332	0,474

Emisiones directas de gases de efecto invernadero

Las emisiones directas de CO₂ equivalente durante el año 2015 fueron 21 millones de toneladas, un 50% superiores a las del año anterior al incluir las emisiones de los nuevos activos de exploración y producción adquiridos de Talisman. Las emisiones del resto de negocios se mantienen en valores comparables a los de 2014.

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. Esta práctica la queremos extender también a los nuevos activos adquiridos de Talisman, incorporándolos progresivamente al plan de verificación previsto.

Durante 2015, tenemos previsto alcanzar la verificación del 66% del total de las emisiones directas de la compañía según el estándar internacional ISO 14064, valor que ascendería al 98% si no tuviéramos en cuenta los nuevos activos de Talisman.

También, es importante destacar que en el alcance de la verificación del inventario 2015 se incrementa el porcentaje de activos en los que se han verificado las emisiones de CH₄ y N₂O bajo la norma ISO 14064, llevándose a cabo en Refino España, Refino Perú, Química y los activos de Upstream de Casablanca (España), Teak, Poui y Samaan (Trinidad y Tobago), Margarita y Mamoré (Bolivia), el Bloque 16 (Ecuador) y Quiriquire Gas (Venezuela).

SCOPE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO⁴⁶

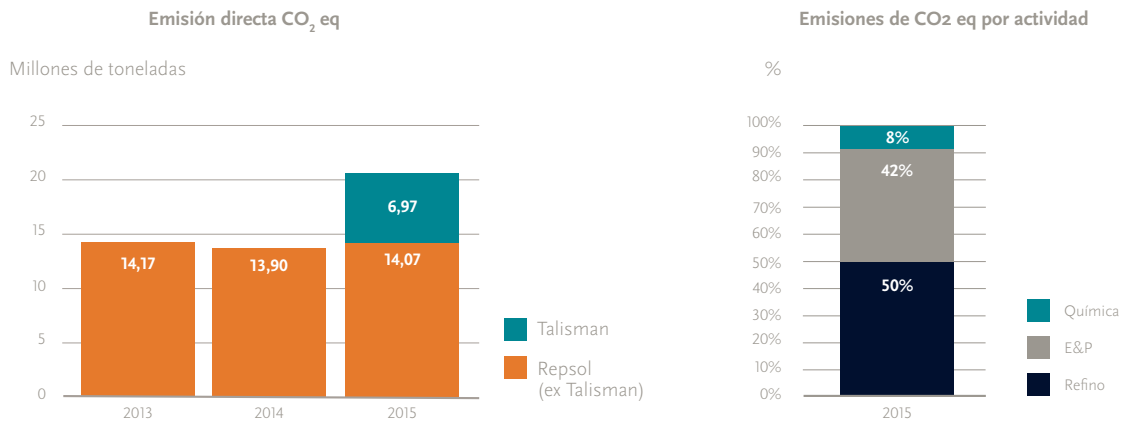
	2013	2014	2015 ⁴⁷
CO₂ (millones de toneladas)	13,37	13,19	17,84
CH₄ (millones de toneladas)	0,029	0,024	0,139
N₂O (toneladas)	639	674	883
CO₂ eq (millones de toneladas)⁴⁸	14,17	13,90	21,04

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

⁴⁶ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

⁴⁷ Datos en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

⁴⁸ El dato incluye las emisiones de CO₂, CH₄ y N₂O en términos de CO₂ equivalente.



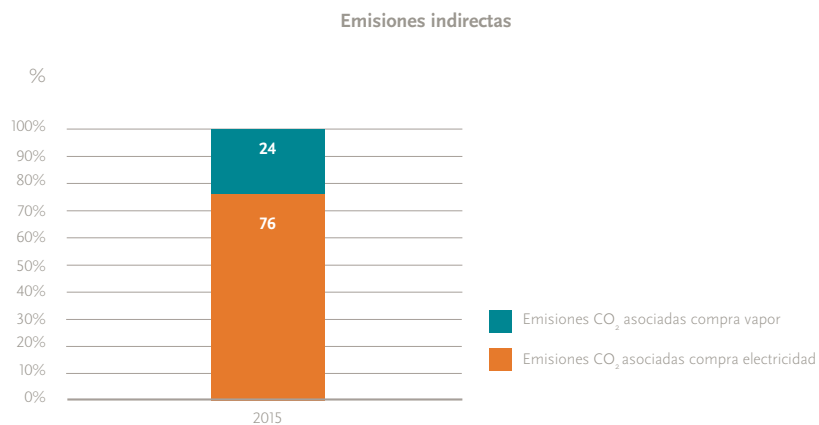
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero asociadas a la compra de electricidad y vapor durante el año 2015 fueron 1,2 millones de toneladas.

SCOPE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO⁴⁹ (MILLONES DE TONELADAS)

	2013	2014	2015
Emisiones indirectas de CO₂ asociadas a la compra de electricidad y vapor	0,97	0,94	1,20

La mayor parte de las emisiones indirectas están asociadas a la compra de energía eléctrica, como podemos observar en el siguiente gráfico.



⁴⁹ Para los datos relativos a emisiones procedentes de fuentes móviles, únicamente se incluyen las asociadas al transporte propio.

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero

La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero se ha calculado incluyendo las emisiones *scope 1* y *scope 2* por tonelada de crudo procesada para el sector del Refino, y por barril equivalente de petróleo (bep) producido para Exploración y Producción.

	2013	2014	2015 ⁵⁰
Intensidad de las emisiones GEI en Refino (tCO ₂ eq/t crudo procesada)	0,288	0,275	0,258
Intensidad de las emisiones GEI en Exploración y Producción (tCO ₂ eq/miles de bep producidos)	45,3	40,3	91,2

Aproximadamente el 65% de las emisiones de GEI en exploración y producción tienen lugar en uno de los nuevos activos adquiridos de Talisman, cuyas emisiones son fundamentalmente debidas al venteo de gas asociado a la extracción. Este gas tiene un elevado contenido en CO₂, lo que dificulta su reaprovechamiento energético.

Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero

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)

	2013	2014	2015
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de hidrógeno	1,34	0,78	0,75 ⁵¹
Emisiones indirectas de CO ₂ asociadas a la compra de bienes y servicios (excluyendo el hidrógeno)	6,16	6,17	7,16
Transporte y distribución de productos	1,52	1,45	- ⁵²
Emisiones de CO ₂ derivadas de la comercialización de productos ⁵³	113,87	115,48	125,01

Las emisiones de CO₂ reportadas en la tabla anterior se corresponden con un consumo energético externo de aproximadamente 1,9 millones de TJ.

Las emisiones asociadas a la compra de bienes y servicios han aumentado debido al incremento de la cantidad de crudo refinado y de los factores de emisión que utilizamos para calcular las emisiones de cada uno de nuestros crudos. Estos factores los obtenemos del informe anual que publica IOGP.

Las emisiones derivadas de la comercialización de productos han aumentado debido a una mayor venta de los mismos en 2015.

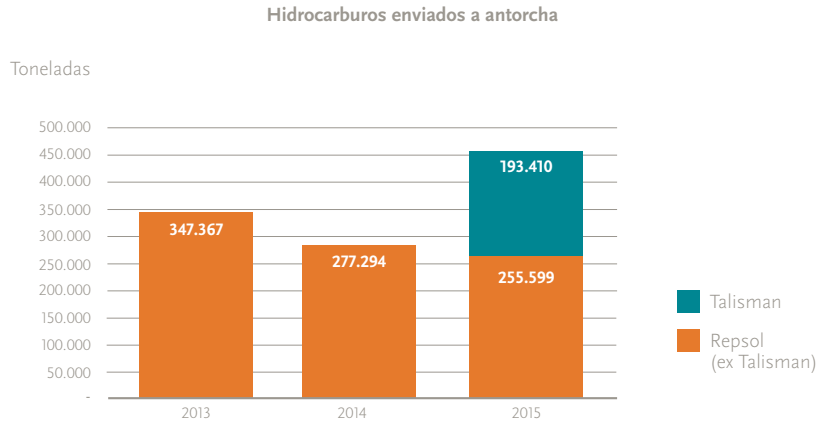
⁵⁰ Datos en proceso de verificación. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

⁵¹ Dato en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estará disponible en la web repsol.com.

⁵² En proceso de cálculo de las emisiones asociadas al transporte y distribución de productos de 2015. El dato se publicará en cdp.net.

⁵³ Estas emisiones se han calculado considerando las ventas de gasolinas, destilados, fuelóleos y GLP. No se incluyen las emisiones derivadas de los productos químicos por no ser significativas en el dato final reportado de esta categoría.

Hidrocarburos enviados a antorcha



Hay que destacar que en 2015 hemos continuado con el proyecto *Green Completion* en Margarita (Bolivia), gracias al cual hemos conseguido recuperar en torno a 5 millones de m³ de gas, que en condiciones normales de operación es quemado. Esto equivale a una reducción de 9.300 toneladas de CO₂.

Hidrocarburos venteados

HIDROCARBUROS VENTEADOS (TONELADAS)		
2013	2014	2015
32.596	31.463	1.099.213

El 98% del gas venteado en 2015 tiene lugar en el yacimiento de Malasia, uno de los nuevos activos adquiridos de Talisman. Se trata de una plataforma aislada, a 200 km de la costa, y el gas venteado tiene un elevado contenido en CO₂, lo que dificulta su reaprovechamiento energético. Actualmente, estamos analizando la situación para encontrar otras alternativas viables.

Reducción del consumo energético y de las emisiones de CO₂

En 2015, hemos realizado más de 130 acciones de inversión y de mejora operativa distribuidas en todas las operaciones de la compañía, que nos ha permitido reducir 327⁵⁴ kilotoneladas de CO₂ eq, que corresponde a un ahorro de algo más de 5 millones de GJ.

Estas acciones han consistido fundamentalmente en proyectos de integración energética de unidades, optimización del consumo de vapor, mejoras de aislamiento, modificaciones en hornos, instalación de motores de velocidad variable, así como acciones de reducción del gas enviado a antorcha y venteado. En la siguiente tabla se recoge el desglose por instalación:

⁵⁴ Dato en proceso de verificación regulatoria. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

UNIDAD DE NEGOCIO	INSTALACIÓN	Nº DE ACCIONES	EMISIONES REDUCIDAS (t CO ₂ eq) ⁵⁴
Refino España	Refinería de A Coruña	21	35.175
	Refinería de Cartagena	9	66.786
	Refinería de Puertollano	17	27.978
	Refinería de Tarragona	23	44.054
	Refinería de Bilbao	29	63.805
Refino Perú	Refinería de La Pampilla	5	3.689
Química Europa	Complejo de Puertollano (España)	9	39.594
	Complejo de Tarragona (España)	9	24.041
	Complejo de Santander (España)	2	811
	Complejo de Sines (Portugal)	3	8.554
Exploración y Producción	Bloque 16 (Ecuador)	2	2.373
	Margarita (Bolivia)	1	9.606
	Kinteroni (Perú)	2	423

Las acciones recogidas en la tabla anterior están siendo verificadas de acuerdo a la norma ISO 14064, durante el proceso de elaboración de este informe.

Generación de energía renovable

La inversión realizada en 2015 en energía renovable ha sido de 23 millones de euros, fundamentalmente en proyectos de eólica *offshore*.

En Repsol Nuevas Energías UK contamos con derechos de promoción y desarrollo de dos parques eólicos *offshore* en la costa escocesa:

PROYECTOS DE GENERACIÓN ELÉCTRICA RENOVABLE DE REPSOL

Proyecto	Share holding	Descripción	Estado 2015
<i>Inch Cape</i> a través de la sociedad <i>Inch Cape Offshore Limited</i> (ICOL)	Repsol (100%)	Potencia total autorizada de 784 MW. Tendrá un máximo de 90 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 Cockenzie (East Lothian).	En 2015 hemos finalizado la etapa de ingeniería conceptual del proyecto y hemos completado la instalación de la instrumentación del mástil meteorológico para la correcta medición del recurso eólico.
<i>Beatrice Offshore Windfarm Limited</i> (BOWL)	Repsol (25%), SSE ⁵⁵ Renewables (40%) y Copenhagen Infrastructure Partnership (35%)	Potencia total autorizada de 750 MW. Potencia contemplada en el acuerdo de adjudicación de tarifa de 664 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</i> (Morayshire).	En 2015 hemos recibido el permiso para el plan de los trabajos onshore establecido, hemos completado el estudio de localización de las turbinas y el despliegue de cable y hemos avanzado tanto en las negociaciones de los contratos de ejecución como en la financiación del proyecto.

⁵⁴ Dato en proceso de verificación reglamentaria. Una vez finalizada la misma estarán disponibles en la web repsol.com.

⁵⁵ *Scottish and Southern Energy*.

Por otra parte, seguimos participando en la sociedad Principle Power Inc. (PPI). PPI es la primera empresa en el mundo que ha sido capaz de diseñar, instalar y operar una estructura flotante semisumergible para la generación eólica offshore. El prototipo ha producido más de 16.600 MWh desde su puesta en marcha a finales de 2011 en aguas de Portugal.

En noviembre de 2015, se ha creado un consorcio entre EDP Renewables, Mitsubishi Corp., Chiyoda Corp., Engie y Repsol (con una participación del 19,4%) para desarrollar el proyecto WindFloat Atlantic (WFA), que consiste en un parque eólico offshore de 25 MW frente a la costa de Viana do Castelo (Portugal). Está previsto que el proyecto entre en operación en 2018 y utiliza la tecnología de PPI.

Movilidad eléctrica

En 2015, hemos seguido promoviendo la movilidad eléctrica a través de IBIL, donde prestamos un servicio integral de recarga basado en energía 100% renovable, instalaciones y terminales inteligentes y un centro de control de la infraestructura.

Actualmente contamos con más de 700 puntos de recarga operativos, tanto en el ámbito público como en el privado. La inversión aportada desde el inicio del proyecto ha sido de seis millones de euros.

El Proyecto de Coche Eléctrico de Repsol, operado por IBIL, ha sido seleccionado por tercer año consecutivo como proyecto CLIMA. Este proyecto consiguió reducir 174 toneladas de CO₂ en 2014, adicionales a las conseguidas en años anteriores, que fueron verificadas por una entidad acreditada por el Ministerio en mayo del año pasado.

Adicionalmente, continuamos con la incorporación de la movilidad eléctrica al paddock de Repsol de los circuitos de MotoGP, gracias a la colaboración de Scutum (proveedor de la moto eléctrica) y de IBIL (encargado de la gestión del terminal de recarga). Scutum es una sociedad participada por Repsol desde el año 2014 a través del programa INNVIERTE⁵⁶, que se dedica al diseño, producción y venta de plataformas eléctricas y sistemas de extracción de baterías para motos eléctricas.

Asimismo, continuamos con el programa de *car-sharing* corporativo con vehículos eléctricos, gracias al cual los 289 usuarios dados de alta en el servicio han recorrido en 2015 más de 30.000 kilómetros sin emisiones contaminantes.

Biocombustibles

Contribuimos a la reducción de emisiones de CO₂ mediante el uso de biocombustibles, incorporando bioetanol en gasolinas y biodiesel y VO en gasoil.

Con respecto a la producción de biocombustibles nos focalizamos 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. Aunque en la actualidad no hemos 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 2015 hemos producido más de 200.000 m³ de este biocombustible.

⁵⁶ El programa INNVIERTE forma parte de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020. Esta estrategia contiene los objetivos, las reformas y las medidas que deben adoptarse en todo el ámbito de la I+D+i con el fin de impulsar su crecimiento e impacto. El programa consiste en un acuerdo con el CDTI para la coinversión en pymes tecnológicas españolas del ámbito de las energías alternativas y la eficiencia energética. El compromiso de inversión conjunta es de 15 M€, donde Repsol aporta 8,6 M€ y gestiona la cartera de empresas generada.

Biocombustibles	Biocombustibles producidos (miles de m ³)	Biocombustibles comprados (miles de m ³)	Biocombustibles vendidos (miles de m ³)
FAME	-	329	316
VO	-	218	-
HVO	212	45	274
Bioetanol	-	201	192

En 2015, la inversión en investigación en biocombustibles de primera generación ha sido de 200.000 euros y en biocombustibles avanzados de 340.000 euros.

Otros proyectos relevantes

Estamos trabajando en conocer y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros productos, para ello estamos desarrollando diversas iniciativas para cuantificar y verificar nuestra huella de carbono bajo la especificación técnica ISO 14067. Durante 2015, se ha realizado el cálculo y verificación de la huella de carbono del coque verde combustible, incrementando, con ello, hasta 14 el número de productos verificados. Además, se ha ampliado el alcance de la huella de carbono de los lubricantes incluyendo las etapas de uso y fin de vida, completando de esta forma su ciclo de vida.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad también tiene su reflejo en numerosos proyectos de investigación I+D+i pioneros en la industria. Gracias a estos estudios, hemos llevado a cabo un piloto de ecodiseño de polioli policarbonato, un producto que utiliza CO₂ como materia prima, reduciendo así la huella de carbono respecto a la de un polioli convencional.

Además, en el Centro de Tecnología de Repsol hemos estado trabajando en el desarrollo de la tecnología de fotoelectrocatalisis para la producción de combustibles solares utilizando como materia prima CO₂ o agua, lo que permitirá producir productos con menos huella de carbono.

Por otro lado, hemos continuado con el proyecto CLIMA de fomento del cambio modal de transporte por carretera a transporte ferroviario en Repsol. Este proyecto consiguió reducir 35 toneladas de CO₂ en 2014 que fueron verificadas en mayo de 2015.

Además, ha sido aprobada una de las nuevas iniciativas presentadas por Repsol a los proyectos CLIMA, el proyecto *Eco Start-Stop*. El objetivo es la implantación de la tecnología *Eco Start-Stop* en los vehículos de suministro de combustible de aviación tipo dispenser⁵⁷ en aeropuertos españoles.

Durante la operación de suministro el motor está parado, lo que implica una disminución del consumo de gasóleo y, en consecuencia, la correspondiente reducción de emisiones de CO₂. Se pretenden reducir gracias a esta iniciativa unas 300 tCO₂ en los próximos 4 años.

Compensación del CO₂ emitido

Continuamos apostando por la compensación de la huella de carbono de algunas de nuestras actividades y eventos.

⁵⁷ Un *dispenser* es una unidad que está formada por el chasis-cabina de un vehículo pesado y un equipo de suministro, cuya función consiste en conectar la red de tuberías subterránea y presurizada de combustible de los aeropuertos, a los depósitos de una aeronave. Una vez conectada la tubería de la red a los depósitos del avión, el *dispenser* dispone de los servicios necesarios no solo para facilitar dicha conexión, sino también para controlar la calidad, cantidad y condiciones de presión del combustible suministrado mediante la citada conexión.

En la siguiente tabla se muestran las toneladas compensadas y los créditos de carbono adquiridos para compensarlas:

Evento en 2015	Toneladas de CO2 compensadas	Creditos
Junta general accionistas	67	Créditos generados a partir del proyecto eólico “La Venta II” (México).
Mundial de moto GP (participación Equipos Repsol)	2.604	En proceso de compensación con créditos proyectos RED (sociales).
Organización y participación del Campeonato de España de velocidad (CEV)	582	En proceso de compensación con créditos proyectos RED (sociales).

Repsol ha verificado con una entidad independiente las toneladas de CO2 de cada uno de los eventos.

Casos de estudio

Proyecto repHEN (*Repsol Heat Exchanger Network*)

En Repsol hemos desarrollado una herramienta que nos permite seguir el ensuciamiento de intercambiadores de calor, ayudándonos a seleccionar el momento óptimo para la limpieza de los mismos.

Esta herramienta es especialmente útil en los trenes de intercambio previos a los hornos de las refinerías, ya que cuando estos intercambiadores se ensucian van perdiendo eficiencia y obligan a consumir mayor cantidad de combustible en el horno.

Establecer una estrategia de limpieza sin esta herramienta es bastante complicado, por lo que la mayoría de las unidades esperan a la siguiente parada de planta para llevarla a cabo, lo que supone un gasto innecesario de energía.

repHEN nos permite identificar los intercambiadores más críticos y optimizar el consumo energético, ya que:

- Ayuda a definir la mejor estrategia de limpieza, que será tenida en cuenta en la programación de las paradas.
- Permite analizar la posibilidad de inversión en técnicas de limpieza *in situ*.
- Identifica oportunidades de rediseño, analizando los cambiadores críticos en los que es recomendable incrementar velocidad de paso para reducir el ensuciamiento.

El primer prototipo fue utilizado en 2010 y, actualmente, ya está implantado en las principales redes de intercambio de la compañía.

Hemos estimado que esta herramienta nos ayuda a reducir entre un 3% y un 10% la energía requerida y, por tanto, las emisiones de CO2 de las unidades de refinería en las que está implantada.

Más información sobre este proyecto en este [enlace](#).

Biología sintética *Botton-up*

En el Centro de Tecnología Repsol, estamos trabajando en el desarrollo de un **biocombustible avanzado** mediante su producción biológica a partir de materias primas renovables, como biomasa lignocelulósica.

Buscamos obtener moléculas con altas prestaciones en motores de ignición y compatibilidad con los combustibles fósiles actuales. Hemos estructurado el trabajo en dos grandes bloques:

- 1) Identificación y selección de microorganismos con buenas propiedades para degradar lignocelulosa.
- 2) Diseño y construcción de una ruta metabólica sintética para la producción de la molécula objetivo en un microorganismo modelo.

Los principales resultados conseguidos este año han permitido obtener actividad frente a los sustratos no naturales de todos los enzimas que conforman la ruta metabólica sintética para la producción de la molécula.

Los resultados con uno de los enzimas abren la puerta a la síntesis biológica de toda una familia de compuestos que hasta ahora no podían producirse de forma biológica. Los procesos biológicos suelen producirse en condiciones de reacción más suaves, dan lugar a menos productos secundarios o residuos y por todo ello suelen ser procesos con un menor impacto en el medioambiente. Por otro lado, tienen la ventaja que pueden producirse a partir de materias primas renovables.

Biodiversidad y servicios ecosistémicos ⁵⁸

La protección y conservación de la biodiversidad y de los recursos que ésta proporciona (servicios ecosistémicos) es, hoy en día, un aspecto de interés social creciente.

En Repsol compartimos esta inquietud y asumimos el respeto por la biodiversidad en la planificación y desarrollo de nuestros proyectos y operaciones, mitigando los posibles impactos negativos sobre los ecosistemas. Este compromiso lo hacemos público en nuestra posición sobre la biodiversidad.

Aplicar la jerarquía de mitigación de los potenciales impactos sobre la biodiversidad es fundamental para la compañía. 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 existentes de Exploración y Producción 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 las partes interesadas, construcción de una línea base de biodiversidad, identificación y gestión de los impactos potenciales y selección de indicadores. En Repsol, además de las seis prácticas definidas por la *Management Ladder*, hemos añadido un área adicional basada en la comunicación. Compartir retos y aprender de la experiencia de otras áreas de negocio es clave para asegurar el progreso en esta materia.

Hemos integrado la biodiversidad en el sistema de gestión de seguridad y medio ambiente, reportamos voluntariamente nuestro 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-WCMC ⁵⁹, con la ONG Fauna & Flora o con el *Smithsonian Institution*, y estamos desarrollando estudios específicos para entender el entorno donde se desarrollan nuestras 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 Exploración y Producción tenemos líneas específicas de gestión de biodiversidad y servicios ecosistémicos que responden a una estrategia corporativa alineada con las tendencias más punteras tratadas en foros de referencia como IPIECA, IOGP ⁶⁰ o el *Cross-Sector Biodiversity Initiative* (IPIECA-ICMM ⁶¹-EPBanks ⁶²) o, a nivel nacional, el grupo de trabajo permanente de Empresa y Biodiversidad de CONAMA.

Con el fin de realizar una valoración de todos los potenciales impactos posibles, identificamos y gestionamos, tanto los directos (por ejemplo, molestias a fauna, fragmentación de hábitat, modificación del paisaje y de la hidrología, contaminación de suelos y recursos hídricos, etc.) como los indirectos (tales como, 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) o los cumulativos (resultantes del proyecto más otras actividades y presiones del entorno) ya que podrían suponer una amenaza para la biodiversidad.

⁵⁸ Los indicadores de desempeño no incluyen los nuevos activos adquiridos de Talisman. Actualmente estamos trabajando para profundizar nuestro conocimiento en esta información.

⁵⁹ *United Nations Environment Programme's World Conservation Monitoring Centre.*

⁶⁰ *International Oil & Gas Producers.*

⁶¹ *International Council on Mining & Metals.*

⁶² *Equator Principles Banks.*

A continuación, destacamos los avances más importantes realizados en 2015:

Bolivia

En 2015, hay que destacar las acciones que se han llevado a cabo en el área de Caipipendi a partir de los resultados obtenidos de la línea base social y ambiental construida durante el año 2014. Se ha desarrollado además un Plan de Acción de Biodiversidad (PAB) que abarca el desarrollo de un plan preliminar de gestión, un programa de monitorización para detectar cambios en el ecosistema y la incorporación de criterios de biodiversidad en los estudios de impacto ambiental desde la fase de diseño.

Todo el trabajo desarrollado ha sido compartido con nuestras partes interesadas.

Colombia

A partir de las recomendaciones extraídas del Ecosystem Services Review (ESR) llevado a cabo durante 2014 en Perú, en 2015 decidimos extender la metodología ESR a la región offshore del norte de Colombia, donde se ha llevado a cabo el análisis en el bloque de Siluro en colaboración con la ONG Fauna y Flora Internacional.

Además, hemos trabajado con el Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras (INVEMAR ⁶³) en caracterizar la biodiversidad de toda el área de influencia de nuestros activos.

Ecuador

Durante 2015, hemos continuado con las acciones establecidas en el PAB de Ecuador: el mantenimiento de los viveros de las comunidades de Waorani de Timpoya y Kichwa de Pompeya y la piscifactoría en la comunidad Waorani de Guiyero.

Por otro lado, hemos continuado con la restauración del hábitat del Bloque 16 dentro de las acciones recogidas en nuestros planes de abandono de activos.

España

En nuestros activos de Exploración y Producción hemos iniciado un proyecto offshore I+D+i para mejorar nuestro conocimiento de la acústica submarina y hemos desarrollado una guía de buenas prácticas para el monitoreo de los hábitats bentónicos.

Adicionalmente, en la refinería de Tarragona hemos continuado con las acciones establecidas en el PAB del entorno de la presa del Gaià, 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 sobre biodiversidad, así como las problemáticas existentes y las actuaciones necesarias.

Noruega

Hemos establecido medidas para minimizar los potenciales impactos como el diseño estratégico del anclaje para evitar la afección a los corales. En este proyecto hemos involucrado a las partes interesadas locales e intermunicipales en la definición de la estrategia ante derrames de petróleo y estamos compartiendo los resultados con la *Norwegian Environment Agency*.

Perú

El *Ecosystem Services Review* (ESR), llevado a cabo en Perú en 2014, nos ha permitido entender qué dependencias e impactos tienen tanto las comunidades como la compañía en los servicios ecosistémicos, aportándonos un mejor conocimiento del entorno en que operamos. A partir de las recomendaciones extraídas de este estudio, durante 2015 se ha diseñado un PAB para Perú.

Hay que destacar que Repsol Exploración Perú ha obtenido en 2015 el premio Desarrollo Sostenible en la categoría de Gestión Ambiental del sector Hidrocarburos otorgado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía del Perú, posicionando a Repsol como un referente en la inclusión y gestión de los aspectos relacionados con la protección de la biodiversidad en sus proyectos.

⁶³ http://www.invemar.org.co/porta_old/pbancoproyectos_info.jsp?idProyecto=3261.

Hemos compartido los trabajos realizados en la unidad de negocio de Perú con nuestros *stakeholders* en varias conferencias, como la Conferencia de Sostenibilidad de SPE⁶⁴ (Colombia) o en la conferencia de impacto ambiental organizada por IAIA (Italia) [<http://conferences.iaia.org/2015/>].

Por otro lado, dentro de las acciones recogidas en nuestro plan de abandono de activos, hemos continuado con el proyecto de restauración del Bloque 57, llevando a cabo la revegetación del ducto y haciendo seguimiento al abandono de las plataformas.

Venezuela

En 2015, hemos llevado a cabo la *II Jornada de Biodiversidad* en Quiriquire. En nuestra gestión de biodiversidad, ponemos el énfasis en la diversidad de especies presentes y ecosistemas locales, solicitando el apoyo de los integrantes de la comunidad en la protección de las especies y los distintos hábitats existentes.

Para determinar nuestro desempeño en esta materia medimos una serie de indicadores, para el negocio exploración y producción, cuya información queda recogida en la siguiente tabla:

Indicador	Resultado (%)
Centros en los que se han evaluado riesgos relacionados con la biodiversidad	100
Centros en los que se han encontrado riesgos relacionados con la biodiversidad	54
Centros en los que se ha calculado el área de influencia	100
Centros con gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	100
Grado de implantación de la gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos	90

En 2014, establecimos 153 líneas de trabajo sobre las que Repsol está actuando para conservar y/o mejorar la biodiversidad del entorno donde estamos situados. Durante 2015, hemos desarrollado nuevas acciones y, como se indica en la tabla anterior, hemos alcanzado un cumplimiento del 90% del plan anual establecido.

Por otro lado, en la siguiente tabla se recoge el número de especies clasificadas por la IUCN con presencia potencial en 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

⁶⁴ <http://www.spe.org/events/lahs/2015/>

Caso de estudio

Implantación del Ecosystem Services Review (ESR) en Colombia

En 2014, se llevó a cabo en Perú, en colaboración con la ONG Fauna y Flora Internacional, el primer *Ecosystem Services Review* realizado en Repsol. El objetivo era entender qué dependencias tienen las comunidades de los servicios ecosistémicos.

Una de las recomendaciones de este estudio fue extender la metodología ESR a otros activos de Repsol. Para ampliar nuestros conocimientos en regiones offshore, en 2015 se decidió llevar a cabo el análisis en el bloque RC-11 (actualmente en fase exploratoria o *Green-field*), específicamente en el área licenciada para el pozo exploratorio Siluro-1, en la región *offshore* del Caribe colombiano.

Los resultados del estudio ESR muestran que todos los *stakeholders* identificados tienen una dependencia media-alta en la gestión de residuos, la estabilización y control de la erosión y la protección frente a condiciones atmosféricas.

El ESR ha aportado a la compañía un mejor conocimiento del entorno en que operamos, lo que nos permite planificar mejor nuestra actividad, evitando y minimizando potenciales impactos, ayudando además en el desarrollo de estas comunidades.

Gestión de los derrames

Evitar los derrames es un objetivo esencial en Repsol. Uno de los mayores riesgos de compañía, dada la naturaleza de nuestras operaciones, son los derrames, debido a las importantes consecuencias que puede tener, tanto para el medio ambiente como para la imagen de la compañía y la consiguiente afección a la continuidad de negocio. Estas consecuencias pueden ser fuertemente atenuadas con una adecuada respuesta.

Trabajamos en distintas líneas de acción para la prevención y respuesta ante accidentes ambientales, entre las que destacan los mecanismos de prevención y detección temprana de derrames y la gestión de riesgos de accidentes mayores en la construcción de pozos.

En este sentido, continuamos trabajando con el sistema HEADS (*Hydrocarbon Early Automatic Detection System*), una tecnología pionera propia desarrollada para detectar presencia de hidrocarburos en el mar de forma automática con un tiempo de respuesta inferior a dos minutos. Se trata de una herramienta basada en tecnología radar y de visión térmica, que es capaz de detectar hidrocarburos a partir de 20 litros. Este sistema está ya implantado en la plataforma de Casablanca y en el terminal marítimo de Tarragona, y durante 2015 se han iniciado los proyectos en la refinería de La Pampilla y Petronor.

Cuando tiene lugar un derrame, activamos nuestros mecanismos de respuesta ante emergencias, y posteriormente establecemos nuevas acciones preventivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

Estos mecanismos son un elemento crítico en Repsol, fundamental para reducir al máximo los impactos sobre el medio ambiente y las personas.

Además, tenemos establecidos varios acuerdos con proveedores de servicios y medios, como *Oil Spill Response* (OSRL) y *Global Well Capping Consortium*.

Como acciones a destacar, en el negocio de exploración y producción, hemos llevado a cabo en Brasil un proyecto de protección y limpieza de la costa, una iniciativa de un grupo de compañías asociadas al *Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis* (IBP), que tiene como objetivo crear una base de datos georeferenciados de toda la costa brasileña como soporte a la planificación y gestión de una operación de respuesta a accidentes con derrames de petróleo en el mar. El desarrollo de este proyecto representa una herramienta importante para el desarrollo del Plan Nacional de Contingencia.

En 2015, la cantidad de hidrocarburo derramada ha sido de 23 toneladas, inferior a la del año anterior, y es importante destacar que no se ha producido ningún derrame relevante⁶⁵. El aumento en el número de derrames se debe, fundamentalmente, a la incorporación de Talisman.

⁶⁵ 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 bbl, es superior a 10 bbl y se produce en un área sensible o cualquier derrame de otra sustancia que no es un hidrocarburo, que es superior a 10 bbl con relevancia ambiental debido a su alta salinidad, acidez, toxicidad, falta de biodegradabilidad, etc.

DERRAMES HC⁶⁶ > 1 BARRIL QUE ALCANZAN EL MEDIO

	2013	2014	2015
Número derrames	14	17	21
Cantidad derramada (toneladas)	15	316	23

Gestión del agua

El agua es un elemento esencial del desarrollo sostenible. Su gestión y uso responsable juega un papel clave en la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental. Por otro lado, a diferencia de otros vectores ambientales como las emisiones de GEI, el agua es un recurso local que exige diferentes actuaciones en función de la región en la que nos encontremos.

El agua es un recurso ya escaso en el mundo y los escenarios futuros establecen que dicha escasez va a aumentar debido al incremento de la población, a la industrialización y al cambio climático.

La agricultura y la industria son los sectores más intensivos en consumo de agua. En lo que respecta al sector del *Oil and Gas*, el agua es esencial en la producción de energía, y de igual forma la energía es básica en la extracción, transporte y tratamiento del agua. La búsqueda de un equilibrio en la relación energía-agua es un desafío esencial.

Con el fin de garantizar el uso responsable de los recursos hídricos y preservar su calidad, desarrollamos una gestión sostenible del uso del agua mediante la continua búsqueda de soluciones.

En Repsol siempre hemos estado trabajando para minimizar el uso de agua de nuestras instalaciones. No obstante, en los últimos años hemos querido dar un paso más, considerando el agua como un recurso estratégico y reforzando la gestión local de cada centro operativo con un enfoque global de compañía que aplique de forma homogénea las mejores prácticas y estándares.

Somos conscientes de que la compañía está expuesta a diferentes riesgos asociados al uso del agua. Debido a ello, en los últimos años hemos hecho un gran esfuerzo en analizar y participar en el desarrollo de las guías y metodologías más importantes definidas para nuestro sector para poder identificar y evaluar estos riesgos. Para ello, actualmente contamos con una herramienta propia, la *Repsol Water Tool (RWT)*⁶⁷, que nos permite disponer del mapa de agua de la compañía.

Los principios de nuestra gestión del agua se basan en:

- Optimizar el consumo.
- Favorecer la reutilización del agua.
- Controlar, caracterizar y segregar corrientes para reducir vertidos, su carga contaminante y favorecer su tratamiento.
- Contar con instalaciones tecnológicamente avanzadas para el tratamiento de los vertidos.
- Evitar la contaminación del medio receptor por vertidos derivados de emergencias.

⁶⁶ HC: Hidrocarburos.

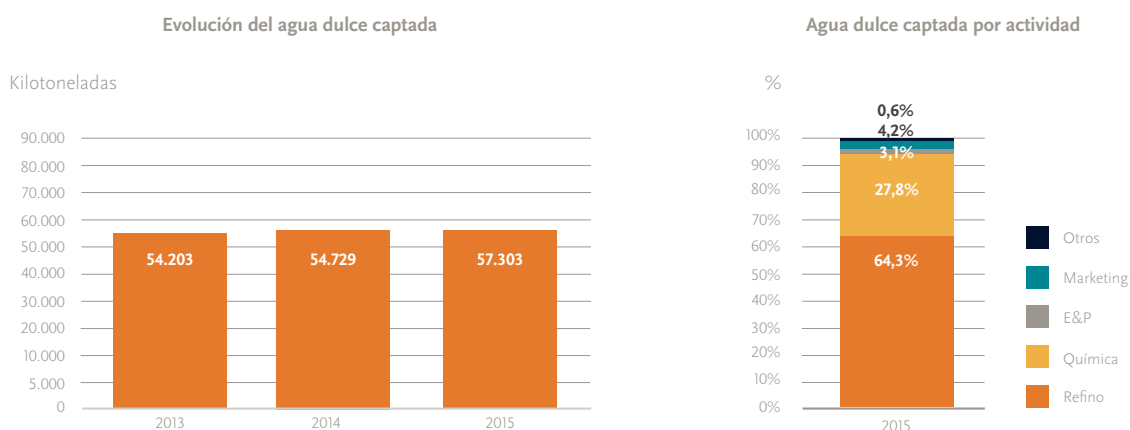
⁶⁷ Herramienta desarrollada por Repsol que incorpora aspectos de Global Water Tool y Local Water Tool, las dos principales metodologías desarrolladas y adaptadas a la industria del petróleo y del gas para la identificación y valoración de impactos y amenazas asociados al agua. Global Water Tool: herramienta desarrollada por WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) y adaptada al sector del petróleo y el gas por IPIECA (The Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues). 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. Local Water Tool: herramienta desarrollada y adaptada al sector del petróleo y el gas por GEMI (Global Environmental Management Initiative). 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.

Hemos definido un Plan de acción de mejora de gestión de agua 2015-2020 específico para cada instalación, estableciendo como objetivo de compañía el cumplimiento del 85% de las líneas de trabajo. Este objetivo se ha superado gracias al esfuerzo de los distintos negocios, alcanzando una implantación cercana al 95%. El Plan de acción está enfocado en tres líneas de trabajo, dentro de las cuales se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Mejora de la calidad del inventario: durante 2015 se ha trabajado en la implantación de indicadores de gestión del agua y en la definición de planes de instrumentación.
- Preparación ante futuros requerimientos regulatorios: en 2015 destaca el trabajo realizado en la modificación y/o adecuación de los tratamientos de vertido.
- Reducción de la competencia por el recurso: el trabajo en esta línea ha consistido en la identificación de acciones de reducción de consumos de agua, el incremento de la utilización de agua recirculada y la aplicación de mejoras para un uso eficiente de agua en la operación.

Captación total de agua por fuentes

Durante 2015, hemos captado 57.303 kilotoneladas de agua dulce. 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%).

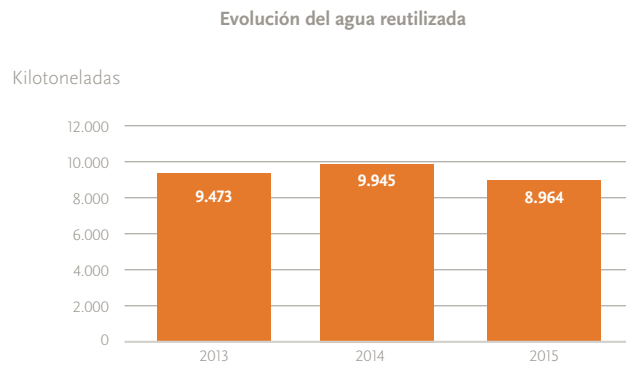


Nuestra actividad más intensiva en el uso de agua dulce es Refino. El agua captada por tonelada de crudo procesada en nuestras refinerías se ha reducido un 2%, como se puede observar en la siguiente tabla:

TONELADAS DE AGUA CAPTADA/TONELADAS DE CRUDO PROCESADO			
	2013	2014	2015
	0,94	0,87	0,85

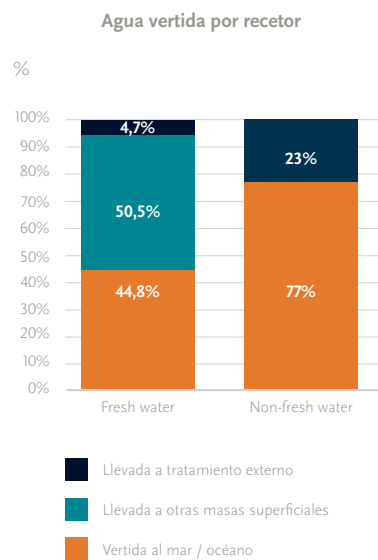
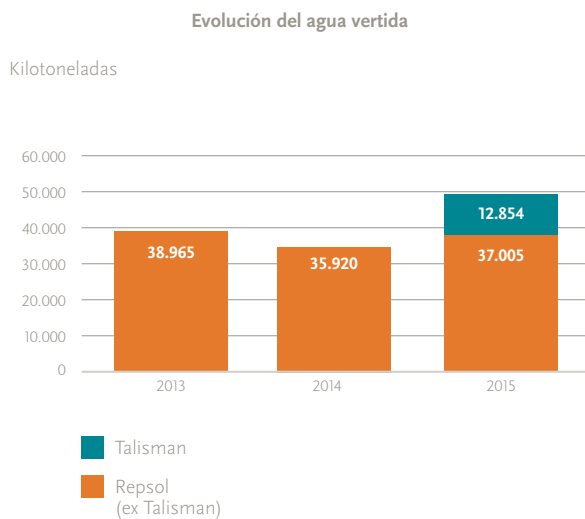
Agua reutilizada

Durante 2015, hemos reutilizado 8.964 kilotoneladas⁶⁸. El porcentaje de agua reutilizada con respecto a la captada es del 16%.



Agua vertida

En 2015, la cantidad total de agua vertida por nuestras instalaciones al medio ha sido de 49.859 kilotoneladas, de la cual el 50% es agua dulce. El incremento del agua vertida en 2015 se debe a la incorporación de los activos de Talisman⁶⁹.



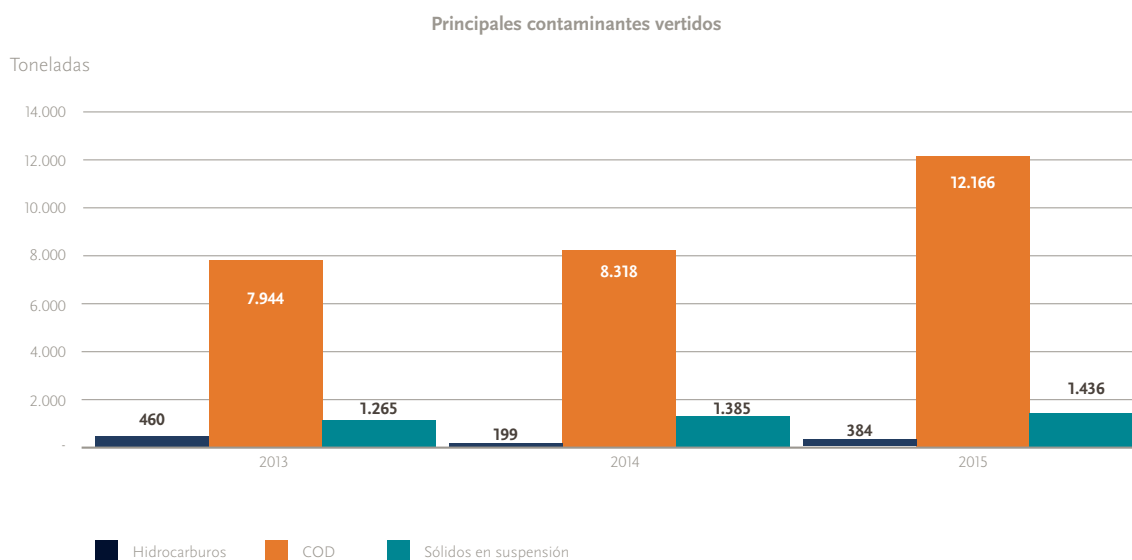
⁶⁸ Actualmente no disponemos del porcentaje de agua reutilizada en los activos adquiridos de Talisman. Por ello, hemos considerado que dicho porcentaje es cero, y estamos trabajando para profundizar nuestro conocimiento en esta gestión.

⁶⁹ Actualmente no disponemos del porcentaje de agua recirculada en los activos adquiridos de Talisman. Por ello, se ha considerado que toda el agua de producción de los mismos es vertida, y estamos trabajando para profundizar nuestro conocimiento en esta gestión.

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 no convencionales.

El 43% del agua vertida es sometida a tratamientos avanzados, el 23% a tratamiento secundario y el 34% restante a primario, al no requerir la calidad del agua vertida tratamientos más complejos.

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).



En 2015, se han incrementado los hidrocarburos vertidos debido a la incorporación de los activos de Talisman.

El incremento de la DQO se debe a un aumento en nuestro activo de exploración y producción en Trinidad y Tobago. Actualmente, estamos llevando a cabo acciones para abordar este problema, que incluyen la mejora de la planta de tratamiento y el estudio de alternativas a la descarga del efluente. Estas acciones están incluidas en el plan de acción de mejora de gestión de agua y son, por tanto, objetivo de la compañía.

HIDROCARBUROS VERTIDOS POR ACTIVIDAD EN 2015

Actividad	Tons	%
Refino	50	13
Exploración y producción	319	83,1
Química	1	0,3
Marketing	14	3,6
Total	384	100

Agua producida e inyectada

El agua producida e inyectada en nuestros activos de exploración y producción es la siguiente:

Agua	2013	2014	2015
Producida (miles de toneladas)	60.578	57.491	70.258
Inyectada (miles de toneladas)	57.831	54.242	53.466

El incremento del agua producida en 2015 se debe a la incorporación de los activos de Talisman.

Caso de estudio

Implantación de la *Repsol Water Tool (RWT)*

Aunque son numerosas las iniciativas desarrolladas para fomentar y facilitar una mejor gestión del agua, en Repsol hemos decidido implantar una metodología propia adaptada a las necesidades de la compañía, que nos permita ponderar la importancia relativa de cada uno de los aspectos de riesgo a valorar, así como la comparación directa y priorización entre diferentes centros o activos.

La RTW valora, por un lado, aspectos acerca del desempeño en la gestión interna del agua, como la calidad de medición, los indicadores de uso de agua o los tratamientos realizados y, por otro, valora las amenazas del entorno a las que se enfrenta cada centro analizando la disponibilidad y calidad de las fuentes de captación de agua y de los cuerpos receptores de vertido, los ecosistemas asociados a los mismos, la demanda futura prevista y los riesgos regulatorios, sociales y de negocio que puedan afectar a nuestra operación.

Esta herramienta nos permite disponer de una visión detallada de la gestión del agua y de los riesgos asociados a cada centro o activo. A partir de esto, hemos definido un plan de acción de mejora de gestión de agua 2015-2020. A continuación se muestran, a modo de ejemplo, algunos resultados que pueden obtenerse con la RWT:

Figura 1
Ejemplo del resultado de una instalación a través del análisis de la RWT

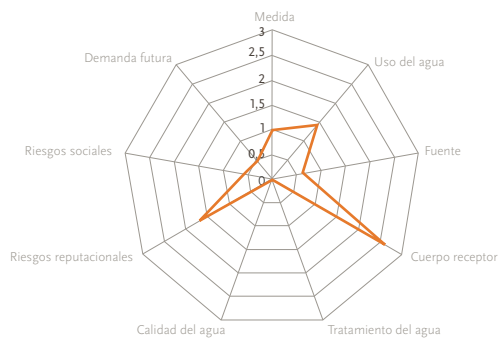
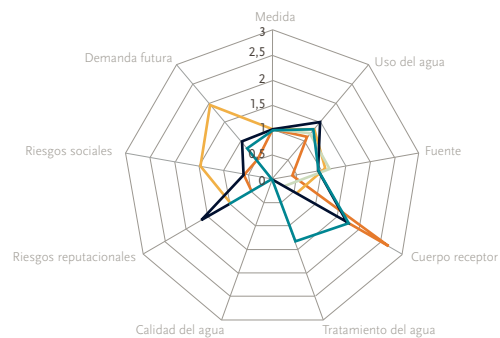


Figura 2
Ejemplo de la comparación entre instalaciones a través del análisis de la RWT



En Repsol hemos compartido nuestra experiencia en la gestión de agua a través de IPIECA, más información en [este enlace](#).

Emisiones (no GEI)

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

Estos compuestos tienen un impacto negativo en las personas y en el medio ambiente y es por ello que en Repsol trabajamos para minimizar las emisiones producidas por el desarrollo de nuestras actividades.

El SO₂ procede mayoritariamente del azufre contenido en los combustibles empleados como aporte energético en las refinerías. Para minimizar sus emisiones llevamos a cabo distintas medidas como la utilización de combustibles más limpios, la mejora de las unidades de recuperación de azufre, o la desulfuración de los gases de combustión a través de la más avanzada tecnología.

El NO_x se produce principalmente en las áreas de refino y de exploración y producción durante la combustión. Desde la compañía reducimos estas emisiones mediante el control de las condiciones de operación, la selección de equipos de última generación o la sustitución de motores de combustión por equipos eléctricos.

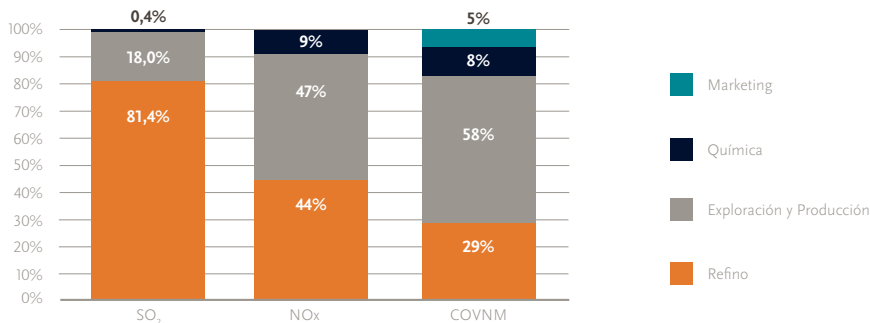
Los COVNM se emiten, principalmente, durante las operaciones de extracción de crudo y gas en terminales de almacenamiento, en estaciones de servicio durante el manejo de gasolinas, y en general, debido a emisiones fugitivas procedentes de pérdidas de componentes (juntas, sellos, válvulas, bridas, etc.). Para reducir este tipo de emisiones llevamos a cabo acciones para recuperar los vapores, así como actuaciones de control a través de campañas de registro, detección y eliminación de emisiones fugitivas con tecnologías LDAR o similares.

A continuación, reportamos nuestro desempeño en esta materia:

EMISIONES A LA ATMÓSFERA (TONELADAS)

	2013	2014	2015
SO ₂	34.263	29.800	28,304
NO _x	33.858	35.399	40,268
COVNM	41.667	45.851	51,993

SO₂, NO_x, and NMVOC emissions by activity



Más del 80% de las emisiones de SO₂ se han producido en nuestras refinerías. Hay que destacar que a pesar de haber incrementado un 10% la producción en 2015, las emisiones de SO₂ se han reducido.

El incremento observado en las emisiones de NO_x y COVNM se debe a la incorporación de las emisiones de los nuevos activos de Talisman.

Las emisiones a la atmósfera por tonelada de crudo procesada en nuestras refinerías y por barril equivalente de petróleo (bep) producido en nuestros activos de exploración y producción son las siguientes:

REFINO	2013	2014	2015
Toneladas SO ₂ / miles de toneladas de crudo procesado	0,776	0,631	0,532
Toneladas NO _x / miles de toneladas de crudo procesado	0,448	0,416	0,411
Toneladas COVNM / miles de toneladas de crudo procesado	0,357	0,353	0,349

EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN	2013	2014	2015
Toneladas SO ₂ / miles de bep producidos	0,089	0,094	0,052
Toneladas NO _x / miles de bep producidos	0,259	0,305	0,194
Toneladas COVNM / miles de bep producidos	0,416	0,484	0,307

Por otro lado, hay que destacar que todos los combustibles que proporcionamos al mercado cumplen con las especificaciones de calidad vigentes. Para nuestras refinerías en España nos aplican las normas 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. En Repsol hemos trabajado en la mejora de nuestros procesos para lograr alcanzar estos objetivos.

Además, continuamos con el proyecto de mejora de la calidad de los combustibles de la refinería de La Pampilla (Perú), con cerca de 183 millones de euros invertidos en 2015. Este proyecto nos permitirá producir diésel y gasolinas de 0,005% en masa de azufre. En 2016, las instalaciones serán capaces de desulfurar el diésel producido en la refinería y en 2017 se contará con el bloque de gasolinas.

Gestión de los residuos

El contexto actual de aumento del consumo y restricciones de acceso a las materias primas exige desacoplar el crecimiento económico del uso de los recursos naturales. Este nuevo modelo de producción y consumo sustituye la economía lineal actual de extraer, fabricar y eliminar por una economía circular donde la conversión de los residuos en recursos es el elemento que cierra el círculo.

En Repsol trabajamos en mejorar la gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros procesos, para minimizar nuestro impacto en el medio ambiente.

Los residuos generados en la compañía pueden proceder de actividades productivas de operaciones de mantenimiento, operaciones especiales, pueden ser los derivados de las remediaciones de suelos, de las operaciones de perforación o generados en la construcción o desmantelamiento de instalaciones. Clasificamos los residuos en peligrosos y no peligrosos en función de ciertas características como toxicidad o inflamabilidad. Para minimizar su generación, prestamos gran atención a cómo manejamos los residuos que se originan en cada una de las fases de nuestro trabajo, adoptando medidas destinadas a la mejora de la gestión interna. 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.

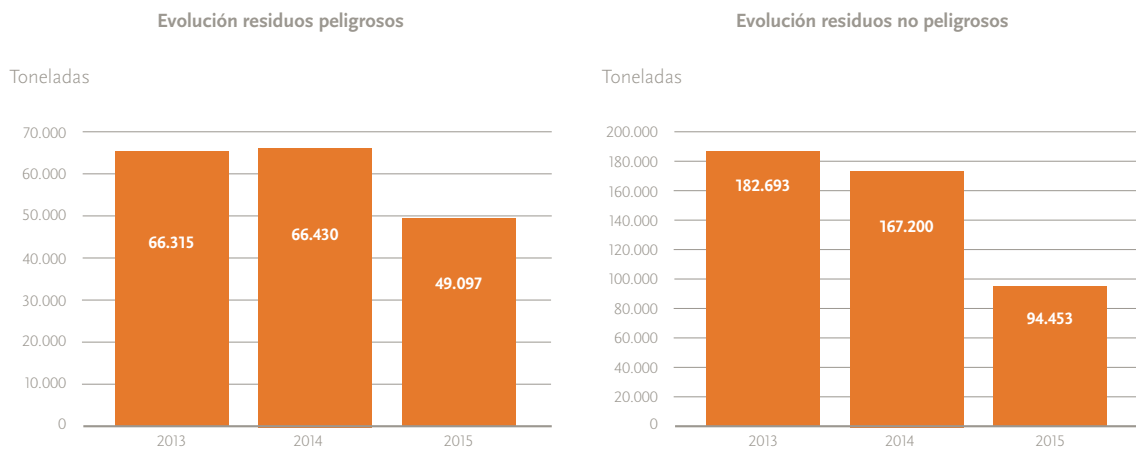
En línea con la publicación del paquete de medidas de economía circular realizada por la Comisión Europea, el pasado 2 de diciembre, en Repsol estamos llevando a cabo acciones de reducción de ineficiencias de procesos mediante la minimización de la generación de residuos e impulsando proyectos para que los residuos permanezcan durante más tiempo en los procesos productivos, minimizando la

eliminación externa y fomentando el cierre del círculo de la economía circular. Con esto conseguiremos asegurar que materiales válidos encuentren su reintroducción en el ciclo económico.

El compromiso de Repsol se refleja en el objetivo de reducción de 50 kilotoneladas de residuos, establecido para el periodo 2015-2020. Gracias a los esfuerzos realizados por las distintas áreas de negocio se ha superado el objetivo anual establecido, llegando a conseguir una reducción de 9 kilotoneladas en 2015.

Además de este objetivo cuantitativo, hemos definido acciones cualitativas de mejora en la gestión de residuos. Hemos establecido objetivos de mejora en el negocio de exploración y producción a través de la implementación de las *Environmental Performance Practices* (EPP) de compañía en la gestión de lodos y *cuttings* de perforación. 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. En 2015, se ha implementado el 100% de las EPPs previstas.

En las gráficas siguientes se muestra la evolución de los residuos peligrosos y no peligrosos:

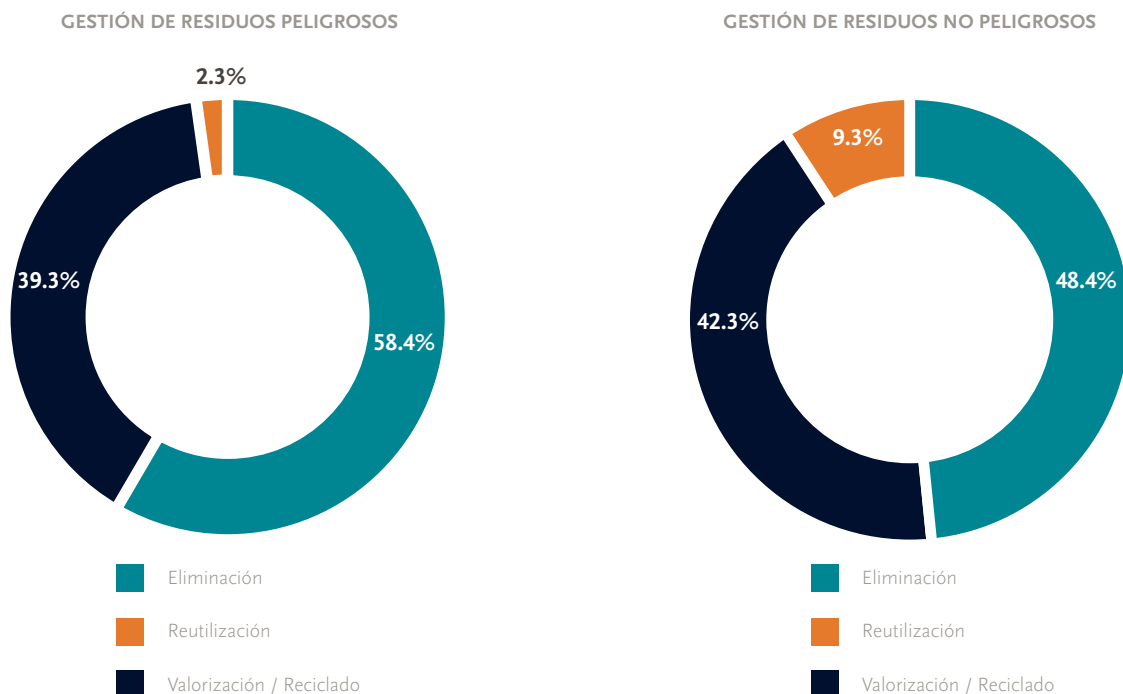


El desglose de los mismos por actividad para el año 2015 es el siguiente:

	Residuos peligrosos (%)	Residuos no peligrosos (%)
Exploración y Producción	20	18
Refino	38	43
Química	31	23
Marketing	10	9
Otros ⁷⁰	1	7

⁷⁰ Se incluyen los residuos generados en GLP y los centros corporativos.

En las gráficas que se muestran a continuación se reporta la gestión llevada a cabo durante 2015 para cada categoría:



La importante reducción de residuos no peligrosos observada en 2015 se debe, en gran medida, a que la cantidad reportada en 2013 y 2014 incluía la generación extraordinaria que se produjo por trabajos de adecuación de suelos en las actividades de Refino Perú.

Adicionalmente, hemos llevado a cabo acciones de reducción en todas las áreas de la compañía, tanto de residuos peligrosos como no peligrosos, y hemos realizado mejoras en la gestión final de los mismos, con el objetivo de reducir la cantidad de residuos que van al vertedero. En las actividades de Refino y Química, por ejemplo, hemos aumentado la eficiencia en las limpiezas de fondos de tanques, hemos aumentado el secado de residuos gracias a la mejoras en el uso de centrifugas y hemos reaprovechado corrientes internas.

En Exploración y Producción hemos desarrollado acciones para reducir la cantidad de residuos llevada a vertedero a través de su valorización propia o por parte de terceros.

En el área de Lubricantes, participamos activamente en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Ecoembes, encaminado a la recogida selectiva y recuperación de residuos de envases para su posterior tratamiento, reciclado y valorización. Además, hemos implantado un sistema de logística inversa que optimiza la vida útil de algunos de los envases en los que se comercializan los productos (contenedores y bidones) y hemos asumido la presidencia de SIGAUS (Sistema Integrado de Gestión de Aceites Usados), entidad que se encarga de la recogida y posterior tratamiento del aceite usado, tanto de procedencia industrial como de vehículos.

Los datos anteriores no incluyen la cantidad de residuos generados en las actividades de perforación, cuya información se recoge a continuación:

RESIDUOS DE PERFORACIÓN (TONELADAS)			
	2013	2014	2015
Cuttings y fluidos en base acuosa	114.302	93.489	169.025
Cuttings y fluidos en base no acuosa	1.676	11.980	74.584
Total	115.978	105.469	243.609

La actividad de perforación llevada a cabo en los activos adquiridos de Talisman es muy superior a la realizada en el resto de activos, por lo que en 2015, se incrementa significativamente la cantidad de lodos de perforación reportados.

Como acción a destacar, hemos llevado a cabo en Angola un proyecto de monitorización de la acumulación de ripios y lodos en el lecho marino. 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 ripios y lodos acumulados en el fondo marino y tomar las fotografías y videos necesarios para realizar el seguimiento y analizar el impacto.

Seguridad en el trabajo, integridad de activos y seguridad de procesos

La seguridad es un aspecto imprescindible para todos los que trabajamos en Repsol ya que un fallo puede tener consecuencias fatales para los trabajadores, las instalaciones, el medio ambiente y las comunidades donde operamos. Por ello, es fundamental una correcta identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a los procesos y activos industriales.

Queremos alcanzar la meta de cero accidentes en 2020. Para ello, hemos establecido objetivos anuales para reducir tanto la accidentabilidad de proceso⁷¹ como la accidentabilidad personal en la compañía.

Realizamos análisis de riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos, aplicando 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.

Pero para conseguir alcanzar nuestro objetivo de cero accidentes, además de asegurar unas instalaciones y procesos óptimos, trabajamos día a día para fortalecer y alcanzar una cultura de seguridad excelente.

Durante 2015, hemos empezado a trabajar en el desarrollo de una metodología de diagnóstico que permita conocer la cultura SMA en cada una de las instalaciones.

Esta metodología está apoyada en un modelo de cultura SMA propio que contempla 7 pilares básicos sobre los que se va a trabajar en los próximos años: liderazgo en SMA, reconocimiento justo, confianza en el reporte, información compartida, organización que aprende, sensación de vulnerabilidad y capacidad de adaptación. Durante 2015, hemos realizado dos diagnósticos piloto, uno de ellos en el negocio de GLP España y el otro en la unidad de negocio Bolivia, y hemos diseñado un plan de diagnóstico de cultura SMA 2016-2020.

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.

Para medir nuestro desempeño en seguridad contamos con un conjunto de indicadores de accidentabilidad⁷² acordes a las definiciones establecidas por IOGP⁷³, API⁷⁴ y CCPS⁷⁵, referencias internacionales en esta materia.

⁷¹ Accidente con pérdida de contención primaria para el cual deben darse los siguientes criterios de manera simultánea: involucra un proceso o producto químico; se localiza en una instalación de producción, distribución, almacenamiento, servicio auxiliar (*utility*) o planta piloto relacionada con el proceso o producto químico involucrado; da lugar a una liberación de materia no planificada o no controlada, incluyendo materias no tóxicas y no inflamables, con unos determinados niveles de consecuencias.

⁷² 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).

⁷³ *The International Association of Oil & Gas Producers.*

⁷⁴ *American Petroleum Institute.*

⁷⁵ *Center for Chemical Process Safety.*

Indicadores de seguridad de procesos

Actualmente, estamos poniendo el foco en la accidentabilidad industrial, ya que abarca aquellos accidentes que, a pesar de tener muy bajas probabilidades de materializarse, pueden llegar a ser de consecuencias muy significativas para las personas, el medio ambiente, las instalaciones o la reputación de la compañía. En 2014, construimos la línea base de compañía y 2015 ha sido el primer año en el que hemos establecido objetivos específicos para este tipo de accidentes.

PSIR⁷⁶ TIER 1 + TIER 2

	2014	2015
Refino España	1,07	1,09
Química	1,7	0,77
Exploración y producción	0,38	0,44
Repsol Perú	1,36	0,99
Global	0,78	0,65

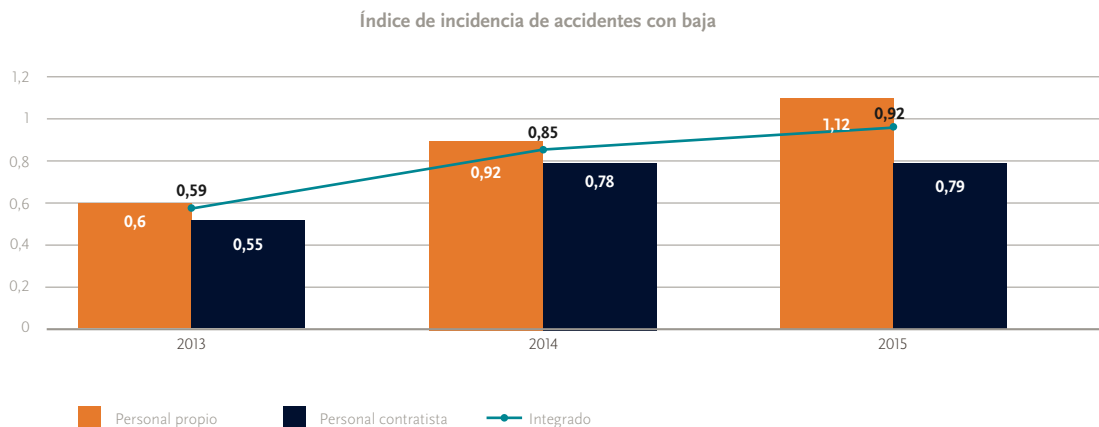
En 2015, la accidentabilidad de proceso se ha reducido en un 17 % respecto a los valores del año anterior, mejorando además el objetivo anual establecido.

Indicadores de seguridad personal

En 2015 hay que lamentar dos fatalidades que tuvieron lugar durante un derrumbe de tierras en la construcción de una nueva planta de envasado de GLP en Cuzco (Perú). Tras el accidente, se realizó una investigación exhaustiva para analizar las causas que lo provocaron y se establecieron las medidas necesarias para evitar que este tipo de accidente vuelva a ocurrir.

FATALIDADES	2013	2014	2015
Personal propio	0	0	0
Personal contratista	0	0	2
Total	0	0	2

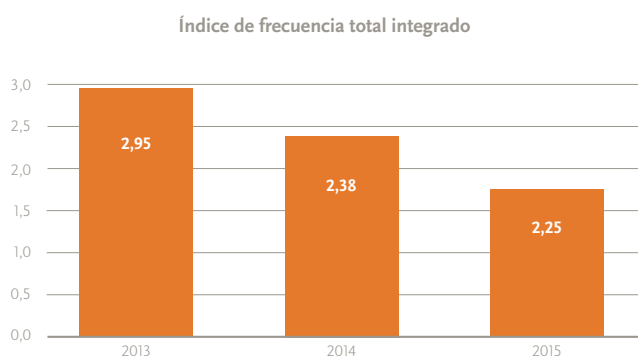
Como se observa en la siguiente gráfica, el índice de frecuencia (IF)⁷⁷ de accidentes con baja integrado se ha incrementado un 8% respecto al año anterior.



⁷⁶ PSIR (*Process safety incident rate*): número de accidentes de proceso Tier 1 y Tier 2 acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

⁷⁷ Número de accidentes computables con pérdida de días y muertes acumulados en el año, por cada millón de horas trabajadas.

Desde el año 2014 se establecen además objetivos de índice de frecuencia total (IFT) ⁷⁸, indicador que amplía el alcance a otros accidentes incluyendo tanto los accidentes con pérdida de días ⁷⁹ como los sin pérdida de días ⁸⁰. Por ello, se considera que el IFT es un indicador más apropiado para la evaluación de objetivos de accidentabilidad, dado que no solo mide las consecuencias del daño personal sino que también incluye otros accidentes de consecuencia menores. En 2015, este índice se ha reducido un 5% con respecto al año anterior. Esto nos ha llevado a cumplir el objetivo de IFT, pero no el de IF en 2015.



Queremos avanzar en la reducción de la accidentabilidad y para ello hemos comenzado a trabajar en 2015 en un Plan de seguridad anticipativa llamado SMARtKeys. Este plan se articula en tres ejes, personas, procesos y plantas y se ha diseñado para prevenir accidentes industriales. Será de aplicación en los negocios susceptibles de tener este tipo de accidentes; es decir, en Exploración y Producción, Refino, Química y GLP.

Como acción a destacar en la reducción de la accidentabilidad personal, en el área de marketing hemos comenzado a utilizar tecnología robotizada para la limpieza de tanques mediante control remoto, evitando el acceso de personas a espacios confinados, con atmósferas explosivas y/o tóxicas, así como la salida de vapores a la atmósfera con la consiguiente reducción del riesgo en la realización de estos trabajos.

Por otra parte, y dado que el tráfico terrestre sigue siendo una causa importante de accidentes entre nuestros empleados y contratistas, continuamos teniendo como una de las principales líneas de trabajo de la compañía la mejora de la seguridad en el transporte. Por ejemplo, en GLP Perú se ha implantado una central de monitorización de las principales causas de accidentabilidad en el transporte (velocidad, descansos y tránsito nocturno). Esta acción ha sido complementaria a la inspección mediante puntos de control en ruta, observando una drástica reducción de los excesos de velocidad y una mejora de las condiciones de descanso requeridas para el ejercicio de las actividades.

⁷⁸ 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.

⁷⁹ Accidentes que conllevan lesiones que determinan que la persona no es apta para trabajar y, por tanto, se ausenta del lugar de trabajo, durante al menos un día natural adicional a partir del día del incidente.

⁸⁰ Accidentes que conllevan lesiones que no inciden en pérdidas de días.

Desempeño social

Prácticas laborales y trabajo digno

Condiciones laborales, capacitación y desarrollo

La Política de Gestión de Personas establece los compromisos y líneas de actuación para la gestión de los empleados, que consideramos un valor estratégico. Nuestro sistema de gestión de personas está integrado y alineado con nuestra visión y cultura. Además, busca coordinar la necesidad de capacidades de la compañía en el corto, medio y largo plazo con las oportunidades de desarrollo profesional de las personas. Trabajamos para garantizar la igualdad de oportunidades y entendemos la diversidad como un elemento distintivo en todos los aspectos, nacionalidades, edades, géneros y capacidades. Nuestro objetivo es crear un entorno de trabajo cada vez más flexible y adaptado a las nuevas necesidades y estilos de vida, facilitando el equilibrio entre la vida personal y profesional. Apostamos por la integración de personas con discapacidad, fomentamos hábitos de vida saludables y promovemos el voluntariado.

Damos oportunidades de desarrollo a todos los empleados, orientando la formación a la adquisición y mejora de las habilidades para asumir las responsabilidades asignadas.

La movilidad forma parte de la cultura de Repsol y es clave, tanto para el crecimiento y sostenibilidad de la compañía como para el desarrollo de las personas.

Empleo

En 2015, tras la adquisición de Talisman, hemos implantado una estructura integrada de compañía en la que hemos consolidado la totalidad de la plantilla, con el objetivo de acompañar nuestra estrategia y dar respuesta a las necesidades de nuestros negocios.

A cierre de este ejercicio contamos con una plantilla consolidada de 29.494 empleados, de los que 27.166 empleados pertenecen a sociedades gestionadas directamente por Repsol. Con la adquisición de Talisman, nuestros empleados se distribuyen en 40 países, concentrándose principalmente en España (63%), Perú (11%), Portugal (5%), Canadá (4%), Estados Unidos (3%), Malasia (3%) y Ecuador (3%). Estos siete países representan el 93% de nuestra plantilla.

Nuestro compromiso por el desarrollo del talento más joven ha continuado en 2015 y se han incorporado 117 profesionales, universitarios recién titulados, que formamos internamente a través de nuestros tres programas máster impartidos en el Centro Superior de Formación.

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

G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región

En 2015, hemos modificado el criterio de reporte de este indicador considerando exclusivamente nuevas incorporaciones sin vinculación laboral anterior con la compañía, tanto de empleados con contrato de carácter fijo como eventual. En este sentido, hemos recalculado los datos de 2013 y 2014.

NUEVAS CONTRATACIONES⁸¹ LABORALES

Región	2013	2014	2015						
			< 30 a.		30-50 a.		> 50 a.		Total
			M	H	M	H	M	H	
África ⁸²	29	8	0	1	0	1	0	1	3
Asia ⁸³	18	19	55	64	213	619	20	169	1.140
Europa ⁸⁴	1.803	1.756	370	481	509	671	56	190	2.277
Latinoamérica ⁸⁵	941	1.045	416	347	186	179	2	10	1.140
Norteamérica ⁸⁶	72	118	60	121	365	577	166	231	1.520
Oceanía ⁸⁷	0	0	4	6	25	32	2	10	79
Total	2.863	2.946	905	1.020	1.298	2.079	246	611	6.159

El incremento en el número de contrataciones se debe a la integración de los empleados de Talisman, y a ellos corresponde el 65% de las contrataciones fijas.

TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES LABORALES⁸⁸ (%)

Región	2013	2014	2015						
			< 30 a.		30-50 a.		> 50 a.		Total
			M	H	M	H	M	H	
África	12	4	0	10	0	1	0	4	2
Asia	15	13	85	86	87	93	100	95	91
Europa	10	9	60	53	11	8	5	4	11
Latinoamérica	19	21	65	49	19	9	3	2	23
Norteamérica	15	21	82	82	76	74	79	66	75
Oceanía	0	0	100	100	100	100	100	100	100
Total	12	12	64	55	20	18	18	11	22

⁸¹ Nuevas contrataciones laborales: nuevos empleados que ingresan por primera vez a la organización.

⁸² África: Angola, Argelia, Libia y Marruecos.

⁸³ Asia: China, Federación Rusa, Indonesia, Irak, Kazajistán, Malasia, Papúa Nueva Guinea, Singapur y Vietnam.

⁸⁴ Europa: Alemania, Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Suiza.

⁸⁵ Latinoamérica: Aruba, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guyana, México, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela.

⁸⁶ Norteamérica: Canadá y EE.UU.

⁸⁷ Oceanía: Australia.

⁸⁸ La tasa de contratación ha sido calculada sobre el total del número de personas de la compañía.

TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIA⁸⁹ DE EMPLEADOS (%)

Región	2013	2014	2015						
			< 30 a.		30-50 a.		> 50 a.		Total
			M	H	M	H	M	H	
África	5	5	0	0	12	4	0	4	4
Asia	7	6	3	1	2	2	0	1	2
Europa	1	1	3	1	1	1	0	0	1
Latinoamérica	10	13	43	20	14	5	0	1	13
Norteamérica	4	10	4	9	5	4	1	1	3
Oceanía	-	-	-	-	4	9	0	10	9
Total	3	3	21	9	3	2	0	0	3

La alta tasa de rotación en Latinoamérica se debe como en ejercicios anteriores, al negocio de Marketing en Perú y al entorno laboral del país.

TASA DE ROTACIÓN TOTAL⁹⁰ DE EMPLEADOS (%)

Región	2013	2014	2015						
			< 30 a.		30-50 a.		> 50 a.		Total
			M	H	M	H	M	H	
África	6	7	-	-	59	23	0	42	29
Asia	12	6	3	1	1	2	35	8	3
Europa	5	4	3	2	3	2	5	8	3
Latinoamérica	14	19	53	31	18	10	22	12	20
Norteamérica	6	12	5	11	7	3	11	15	8
Oceanía	0	-	-	-	0	3	-	-	10
Total	7	7	26	14	6	3	7	9	7

Hemos mantenido constante la tasa de rotación voluntaria y la total durante los tres últimos años.

G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad

Los beneficios sociales que pueden disfrutar los empleados del grupo Repsol varían en función de la sociedad a la que pertenecen. Repsol estudia el entorno social en cada país y dirige 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.

⁸⁹ La tasa de rotación total voluntaria se calcula como el número de bajas voluntarias de la plantilla fija sobre el total del número de personas de la compañía. No incluye los datos de los colectivos con número de empleados poco representativo.

⁹⁰ 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. No incluye los datos de los colectivos con número de empleados poco representativo.

Beneficios	Description	Total provision (€)
Asistencia sanitaria	Derecho a la póliza de asistencia sanitaria que la empresa tenga contratada, en distintas condiciones según la sociedad ⁹¹ .	34.830.313
Ayudas de comida	Ayudas de comida por día laborable, que dependiendo del caso, serán comedores, tickets de comida, tarjeta restaurante u otra modalidad ⁹¹ .	17.499.822
Ayudas a estudios	Subvención correspondiente al 50% del coste de la matrícula para cursar estudios homologados por el Ministerio de Educación ⁹³ .	7.176.244
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% ⁹¹ .	373.239
Dotación a planes de pensiones	Aportación de determinados porcentajes por la sociedad a los planes de empleo ⁹¹ . Lleva asociado un seguro de vida.	62.649.049
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 ^{92,93} .	5.879.732
Subvenciones de préstamos	Subvención de intereses por préstamo hipotecario para adquisición de primera vivienda ⁹¹ .	673.660

G4-LA3 Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por género

^{94, 95}	2013			2014			2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total de empleados que tuvieron derecho a acceder al permiso	265	488	753	277	475	752	252	456	708
Total de empleados que disfrutaron del permiso	264	478	742	277	457	734	249	437	686
Total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar el permiso	253	471	724	266	449	715	243	425	668

A la fecha de publicación del presente informe, la diferencia entre las personas que han disfrutado del permiso de maternidad/paternidad y las personas que se han reincorporado al trabajo tras el disfrute del permiso se debe principalmente a que continúan disfrutando del permiso.

²⁰¹⁵ ^{94, 95}	Mujeres	Hombres	Total
Total de empleados que conservaron el trabajo pasados doce meses desde su reincorporación	263	444	707
Índice de reincorporación al trabajo (%)	98	97	97
Índice de retención (%)	99	99	99

La tasa de empleados incorporados 12 meses después de disfrutar del permiso es del 99%.

⁹¹ Disponible solo en algunas sociedades del grupo Repsol.

⁹² Incluye la cobertura por incapacidad o invalidez.

⁹³ Disponible solo para algunos colectivos.

⁹⁴ Solo reportamos datos de España.

⁹⁵ Los datos no incluyen los empleados con jornada menor o igual al 20%.

Conciliación:

Repsol apuesta por la conciliación de la vida personal y la profesional.

El teletrabajo 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.

País	PERSONAS CON MODALIDAD DE TELETRABAJO EN REPSOL						
	2013	2014			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Ecuador	14	8	1	9	10	1	11
España	1.148	871	457	1.328	1.038	582	1.620
Perú	32	17	16	33	22	17	39
Portugal	28	27	13	40	30	15	45
Singapur	-	1	0	1	1	0	1
TOTAL	1.222	924	487	1.411	1.101	615	1.716

Salud

En Repsol somos conscientes de la importancia que la salud tiene para todos los grupos con los que tenemos relación, y en particular para nuestros empleados. Por ello, la compañía ha fijado directrices para contribuir a su preservación y mejora.

Para cumplir los principios establecidos en la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente disponemos de diversos instrumentos de gestión de la salud laboral para:

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos para la salud derivados de nuestras actividades.
- Establecer planes y programas preventivos que atiendan a la salud de los empleados.
- Proporcionar a todos nuestros empleados información sobre los posibles riesgos para la salud y la debida formación en caso necesario.
- Promocionar la salud en el trabajo, los hábitos saludables y la prevención y/o detección precoz de algunas enfermedades (cardiovasculares, algunos tipos de cáncer, etc.) y la formación asociada a la prevención de riesgos, relacionada con hábitos de salud, primeros auxilios, ergonomía, gestión del estrés, etc.
- Actuar en relación con el consumo de alcohol y drogas en el entorno de trabajo.
- Registrar datos e indicadores de salud.

Además, seguimos las legislaciones y regulaciones locales en materia de salud laboral, gestión de seguridad y salud y/o prevención de riesgos laborales en los países donde desarrollamos nuestra actividad.

En 2015, hemos realizado diferentes actuaciones relacionadas con la vigilancia de la salud, plan cardiosaludable, evaluación de riesgos psicosociales, actualización de contenidos y campañas de promoción de la salud en el canal Salud y Bienestar (iniciativa interna que ofrece información para el cuidado de la salud), formación sobre primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP), escuela de espalda, manejo de pantallas de visualización de datos, estilos de vida saludables, prevención de malaria y otras enfermedades endémicas, entre otras.

Adicionalmente, en el segundo semestre del año hemos iniciado los trabajos para la integración efectiva de las unidades Talisman en el marco de Salud Laboral de Repsol.

G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud, conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral

Contamos con comités de salud y seguridad de carácter paritario entre la dirección de la compañía y los trabajadores, que son de ámbito local (centro de trabajo) o nacional, si bien depende de la legislación aplicable en cada país. En algunos países existen comités de coordinación de actividades sobre prevención de riesgos entre Repsol y los contratistas. El 100% de los trabajadores de los países en los que existe este mecanismo están representados en los comités.

Las áreas generales de actuación de estos comités son: información sobre riesgos potenciales, evaluación y medidas de prevención y mitigación de los mismos; vigilancia de la salud colectiva; información e investigación sobre incidentes y acciones de mejora; planes de promoción de la salud en el trabajo; formación asociada a prevención de riesgos, entre otros.

Los comités de salud y seguridad se reúnen al menos una vez por semestre.

G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género

Tasa de absentismo

En España la tasa de absentismo ha sido de 3,72%⁹⁶ en empleados⁹⁷ de convenio⁹⁸ en 2015. Computamos como absentismo únicamente las ausencias de una persona en su puesto de trabajo por enfermedad común y excluimos cualquier otro tipo de absentismo, tal como el vinculado a maternidad, paternidad o accidente laboral.

Tasa de enfermedades profesionales

En 2015 la tasa de enfermedades profesionales de empleados de Repsol ha sido cero.

En cuanto a los contratistas independientes, no gestionamos de manera directa la vigilancia de su salud, aunque sí controlamos que tengan un certificado de aptitud para los trabajos que van a realizar. Además, con carácter general y por razones de normativa de protección de datos y confidencialidad, no podemos acceder a la información de salud de las personas contratadas en los países en los que operamos.

Igualmente, actuamos conforme a la legislación local de cada país en materia de comunicación de accidentes y enfermedades profesionales.

G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad

Realizamos una evaluación de riesgos como condición previa a la planificación anual y desarrollo de la acción preventiva con el objetivo de eliminar o reducir y controlar los peligros identificados. Integramos las medidas de emergencia oportunas y las actividades de vigilancia de la salud, utilizando protocolos diferenciados en función de los riesgos de la actividad y lugar de trabajo a los que se exponen los trabajadores. Estas acciones preventivas también incluyen campañas de información, sensibilización y formación.

⁹⁶ Tasa de absentismo = nº total de horas por enfermedad / nº total de horas reales. El número total de horas reales se calcula descontado las horas de vacaciones de las horas teóricas.

⁹⁷ No se reporta la tasa de absentismo de los contratistas, ya que no son trabajadores de Repsol y no disponemos de esa información.

⁹⁸ En este indicador el término "empleados de convenio" hace referencia a aquellos que en materia salarial se rigen por las tablas definidas en el convenio colectivo.

Tenemos en cuenta los riesgos de contraer enfermedades contagiosas (dengue, paludismo, fiebre amarilla, leishmaniosis, etc.) en determinadas ubicaciones en las que operamos y aplicamos las pertinentes medidas, tales como programas de vacunación, fumigación y control de plagas.

En otros casos, los empleados pueden estar expuestos a ruido o verse en la necesidad de realizar esfuerzos físicos, movimientos repetitivos, uso prolongado de pantallas de visualización de datos o exposición a sustancias tóxicas (riesgos químicos).

A continuación se muestran algunas de las actuaciones significativas realizadas en 2015 frente a riesgos específicos:

- **Malaria:** difusión y despliegue operativo del procedimiento de actuación en zonas de alto riesgo palúdico para el personal no sanitario de la compañía, incluidos familiares de empleados. Hemos actualizado la información específica por país, incluyendo los países con operaciones de Talisman.
- **Vacunación:** actualización del esquema interno de valoración de riesgo sanitario por país, incluyendo aquellos con operaciones de Talisman, y del plan de vacunación internacional, así como su difusión y despliegue operativo.

Además, hemos desarrollado acciones concretas de prevención de enfermedades contagiosas en países con alto riesgo o incidencia:

- **Angola:** información y formación a trabajadores y grupos familiares sobre la prevención de la malaria y actuación en caso de sospecha.
- **Argelia:** obligatoriedad del consumo de agua embotellada en el rig de perforación y lanzamiento de campañas de sensibilización del riesgo de contraer la malaria.
- **Bolivia:** desarrollo del programa “Empresa saludable”, certificado según la Norma Boliviana 5120001:2008, que incluye:
 - Adecuación de los puestos de trabajo para personal de oficina con alguna patología y evaluación ergonómica del mobiliario para los campamentos.
 - Charlas en campamentos sobre prevención de enfermedades endémicas, infectocontagiosas, osteoarticulares por malas posturas y trabajos repetitivos.
 - Campañas para prevenir el dengue clásico, dotando de repelentes y material informativo. Control de plagas y fumigación en los campamentos de las operaciones y en la oficina central.
 - Vacunación a los trabajadores contra el virus de la gripe A, la fiebre amarilla, fiebre tifoidea, tétanos/difteria y hepatitis B.
- **Canadá:** plan de seguimiento de higiene industrial para la prevención de los efectos del sílice y el control de los límites de exposición, en las actividades de perforación y fractura hidráulica, y una campaña de vacunación anual contra la gripe estacional.
- **Ecuador:** vacunación, medidas higiénicas y sanitarias, fumigación periódica de campamentos, potabilización, análisis bacteriológicos del agua y de los alimentos y la educación para la salud en estos temas.
- **España:** vacunación antigripal, antitetánica y asesoramiento individual sobre prevención de enfermedades de transmisión sexual.
- **Federación Rusa:** vacunación contra la encefalitis.
- **Perú:** formación en prevención de riesgo ergonómico y en pausas activas y de gimnasia laboral en el trabajo. Vacunación específica para personal en operaciones en la selva y protección contra la radiación solar.

G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

Con el fin de realizar un seguimiento efectivo de la implantación de las políticas, normas y procedimientos en materia de seguridad y salud laboral, en España hemos constituido la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del grupo Repsol, que está compuesta por tres representantes de la Dirección y tres representantes por cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión negociadora del VII Acuerdo Marco del grupo Repsol.

La comisión analiza la filosofía y líneas básicas de los planes de prevención, las políticas generales sobre salud y seguridad en el trabajo y promueve medidas que mejoren los niveles de prevención de riesgos de las empresas del grupo Repsol en España⁹⁹, cubriendo el 100% de los asuntos relacionados.

En otros países, los siguientes acuerdos con los sindicatos cubren asuntos relacionados con la salud y seguridad:

- **Brasil:** Acuerdo Colectivo de Trabajo 2015.
- **Perú:** Convenios Colectivos de la Refinería La Pampilla (RELAPASAA) 2014-2015 y de Repsol Gas del Perú (REGAPESA) 2015-2016.
- **Portugal:** en este país, los siguientes acuerdos recogen asuntos relacionados con la salud y seguridad:
 - Acuerdo de Empresa de Repsol Polímeros 2014-2015.
 - *Acordo coletivo entre a BP Portugal – Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outra - Alteração salarial e outras.*
- **Trinidad y Tobago:** *Collective Agreement* (Acuerdo Colectivo).

Capacitación y desarrollo

Entendemos el desarrollo profesional como un factor esencial para el crecimiento de cada persona y de la propia compañía. Nos hemos centrado en potenciar la movilidad e identificar acciones que incrementen el compromiso de todos nuestros empleados.

El Espacio de Desarrollo que implantamos en 2014 nos permite consolidar tanto la información relativa al desarrollo de los empleados como sus intereses profesionales.

Además, identificamos las fortalezas, áreas de mejora y perfil profesional de los empleados mediante la herramienta de evaluación *People Review*. A lo largo de 2015, hemos desplegado un plan de acción específico para evaluar a más de 500 personas pertenecientes al colectivo Talisman, integrando las prácticas habituales de desarrollo de la compañía.

Hemos implantado el Buscador de Capacidades, herramienta que nos permite procesar toda esta información, identificando nuestro talento interno de forma transversal. Durante 2015 hemos realizado 2.989 movilizaciones, correspondiendo un 37% a mujeres.

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

La formación está orientada a desarrollar las capacidades profesionales necesarias para un desempeño efectivo en la consecución de la estrategia de Repsol.

⁹⁹ Sólo reportamos el dato de España ya que la cobertura de los acuerdos en materia de salud y seguridad está sujeta a la legislación de cada país.

Se sustenta sobre iniciativas dirigidas a adquirir los conocimientos, desarrollar las habilidades y fomentar el compromiso de las personas de la compañía con los planes, la cultura y los valores a lo largo de toda la carrera profesional, acompañando a los empleados y facilitándoles la formación necesaria para asumir nuevas responsabilidades.

Continuamos con la formación de nuestros nuevos profesionales a través de nuestros programas máster y con la participación en los programas nacionales de Formación Profesional Dual en España.

En relación a nuestro objetivo de universalizar la formación, seguimos ampliando la oferta de los cursos online para facilitar el acceso a la formación a un mayor número de empleados. En 2015, hemos integrado al nuevo colectivo de empleados de Talisman en las actividades formativas.

Además, nuestro Centro Superior de Formación ha obtenido la acreditación *Corporate Learning Improvement Process* (CLIP) que concede la *European Foundation for Management Development* (EFMD) a la calidad de los procesos de aprendizaje y desarrollo, siendo la cuarta empresa española y la primera petrolera, de las 14 empresas en el mundo que han obtenido este reconocimiento.

G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por persona, desglosado por género y categoría laboral

PROMEDIO HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR PERSONA Y GÉNERO Y GRUPO PROFESIONAL¹⁰⁰

Grupo Profesional	2013				2014				2015			
	Horas de formación por año	Media horas/año por persona	Media horas/año mujeres	Media horas/año hombres	Horas de formación por año	Media horas/año per person	Media horas/año mujeres	Media horas/año hombres	Horas de formación por año	Media horas/año per person	Media horas/año mujeres	Media horas/año hombres
Directivos	11.309	39	53	36	16.770	55	75	51	14.296	51	63	48
Jefes	84.989	43	48	42	101.738	49	59	46	111.935	53	62	49
Técnicos												
Técnicos	629.870	53	58	51	677.707	57	59	56	702.218	59	65	56
Administrativos	19.244	18	18	18	18.329	18	18	16	19.688	20	18	25
Operarios y subalternos	233.339	26	10	32	268.489	30	13	37	226.720	26	16	30
Total	978.751	40	38	42	1.083.033	44	40	46	1.074.858	45	45	45

Hemos invertido 17,83¹⁰¹ millones de euros en formación, que supone un incremento del 3,3% de la inversión por persona y un 2,4% más de empleados formados con respecto a 2014.

Adicionalmente, la inversión en formación correspondiente a las sociedades de Talisman asciende a 4 millones de euros, aproximadamente.

El incremento significativo en la formación en idiomas sigue la tendencia del año anterior, visible, especialmente, en los grupos de jefes técnicos y técnicos y, aunque no se aprecie en las cifras, también ha repercutido en el colectivo de directivos.

El retraso a enero de 2015 en el inicio de los programas máster, ha supuesto un incremento en la formación de técnicos por corresponder las horas a un ejercicio completo.

Adicionalmente a los datos reflejados en la tabla, hemos impartido cerca de 220.831 horas de formación en seguridad y medio ambiente a contratistas.

¹⁰⁰ Dado que no disponemos de datos de formación del colectivo de Talisman en el ejercicio 2015, la tabla sólo refleja la formación del grupo Repsol sin Talisman.

¹⁰¹ La cifra reportada corresponde a las sociedades gestionadas del grupo Repsol, sin incluir las sociedades Talisman

G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales

El modelo de desarrollo profesional contempla la promoción por dos vías, técnica y de gestión. La Dirección de Formación y Aprendizaje elabora itinerarios de aprendizaje que acompañan la evolución profesional de los empleados a lo largo de su trayectoria en ambas vías.

Los itinerarios de aprendizaje son un conjunto de acciones formativas de diversa naturaleza, que responden a las necesidades de un colectivo concreto, determinadas por el puesto, el negocio y el nivel de especialización o responsabilidad.

Además, la oferta formativa tiene en cuenta otros programas:

- Con carácter global y preceptivo sobre el desarrollo de la cultura y valores de la compañía.
- Prioritarios de las unidades de negocio sobre sus proyectos de transformación y mejora, cuando es necesario adquirir o reforzar las capacidades de sus equipos.

También contamos con un catálogo abierto de cursos, a disposición de todos los empleados, para el desarrollo individual de sus habilidades y conocimientos.

A continuación, destacamos los principales programas en los que la compañía continúa su promoción entre los empleados:

- **Fundamentos de derechos humanos:** curso online que refuerza los conocimientos clave sobre los derechos humanos y el papel fundamental que juegan las empresas. Para más información ver indicador G4-HR2.
- **Norma de Ética y Conducta:** curso online para reforzar el conocimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta de los empleados, así como las funciones de la Comisión de Ética. Para más información ver indicador G4-SO4.
- **Valores Repsol:** curso online sobre los valores de Repsol, ejemplificados en conductas que pueden darse en el marco laboral. Para más información, ver indicador G4-SO4.
- En el marco del compromiso de la compañía por fortalecer y consolidar la cultura de **Seguridad y Medio Ambiente** (SMA) continuamos impartiendo los programas:
 - En Exploración y Producción, Cultura y Liderazgo en Seguridad y Medio Ambiente y Excelencia en Operaciones y Sostenibilidad (EOS -*Excellence in Operations and Sustainability*). Desde su inicio, hemos realizado 78 ediciones en las que han participado 1.800 empleados en todo el mundo.
 - En el área industrial, el programa Compromiso SMA Área Industrial, con el objetivo de extender la cultura de SMA a los operadores de área y oficiales de mantenimiento reforzando los comportamientos y compromisos individuales en esta materia.
- **Seguridad de la Información:** curso online sobre la seguridad de la información de la compañía.

Por otro lado, 142 empleados han finalizado nuestros programas máster con la siguiente distribución:

- Máster en Exploración y Producción (48 empleados).
- Máster en Refino, Petroquímica y Gas (25 empleados).
- Máster en Gestión de la Energía (69 empleados).

Tras la adquisición de Talisman hemos materializado las primeras actividades formativas comunes, incorporando siete empleados de Talisman al máster en Exploración y Producción, que finalizarán en julio de 2016.

Por su parte, los programas máster para los nuevos profesionales evolucionan hacia un planteamiento más integrado de contenidos y metodologías *blended* (combinación de formación presencial, tutorías en módulos y ejercicios online). En 2016, hemos comenzado el nuevo Máster Industrial que incorpora al Máster de Refino, Petroquímica y Gas un programa específico de operaciones de superficie de Upstream, que cuenta con formadores internos de Talisman, y el Máster en Gestión de la Energía, en una nueva modalidad dirigida a nuevos empleados que combina formación e incorporación a un puesto de trabajo.

Evaluaciones de desempeño

En Repsol, contamos con dos sistemas de gestión y desarrollo de personas: Gestión por Compromisos (GxC) y Evaluación de Desempeño en Convenio (DyD). Estas evaluaciones permiten valorar la aportación de cada persona de manera alineada con las necesidades de la compañía y reconocer a los empleados, basándose en evidencias del cumplimiento de objetivos, funciones y responsabilidades.

Talisman disponía de un modelo de desempeño que aplicaba a nivel global. En términos generales, el modelo en cuanto a filosofía y características compartía muchos puntos en común con el de Repsol.

En 2015, se ha producido un incremento de 2.723 personas evaluadas por desempeño derivado de la integración de los empleados de Talisman. En este ejercicio hemos mantenido los criterios y procesos establecidos al principio del ejercicio para cada compañía y, en paralelo, estamos trabajando en un nuevo modelo único e integrado con implantación prevista en 2016.

G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional

Los datos reportados en la siguiente tabla hacen referencia a participantes en el proceso de evaluación a lo largo de este ejercicio.

	EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO SOCIAL EN REPSOL								
	2013			2014			2015		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Número total de empleados	4.170	10.406	14.576	4.373	11.045	15.418	4.468	11.084	15.552
Empleados con revisión de desempeño por categoría profesional									
Directivos	43	249	292	47	264	311	47	259	306
Jefes Técnicos	473	1.520	1.993	510	1.591	2.101	570	1.696	2.266
Técnicos	2.721	5.770	8.491	2.842	6.139	8.981	2.873	6.163	9.036
Administrativos	625	234	859	654	249	903	645	237	882
Operarios y subordinados	308	2.633	2.941	320	2.802	3.122	333	2.729	3.062
Porcentaje respecto al total de empleados		60			63			64	

Los datos de desempeño y desarrollo de los empleados de Talisman los presentamos desagregados, ya que disponían de un sistema de evaluación diferente al de Repsol.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO SOCIAL EN TALISMAN

	2015		
	Mujeres	Hombres	Total
Número total de empleados	865	1.858	2.723
Empleados con revisión de desempeño por categoría profesional (%)			
Directivos	1	39	40
Jefes técnicos	112	422	534
Técnicos	577	990	1.567
Administrativos	173	220	393
Operarios y subordinados	2	187	189
Porcentaje respecto al total de empleados (%)		94	

Relaciones entre los empleados y la empresa

Fomentamos el diálogo con los trabajadores y sus representantes para mejorar el entorno laboral y garantizar un trabajo digno.

Repsol, independientemente de la actividad del país en el que opere y de acuerdo a nuestra Política de Respeto de los Derechos Humanos, mantiene un estricto respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Las relaciones laborales son el instrumento que contribuye a la implantación de las siguientes políticas de actuación, contempladas en la Política de Gestión de Personas.

- Fomentar el diálogo: establecemos reuniones con los sindicatos para llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y regulen las relaciones laborales de la compañía. En España, el Acuerdo Marco es la norma de referencia en el ámbito laboral para todas las empresas del grupo, así como los convenios colectivos en los que se negocia el marco laboral concreto de cada una de ellas.
- Trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Impulsar la integración y la diversidad mediante la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Implantar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Velar por la salud de las personas mediante el diálogo social en los correspondientes Comités de Seguridad y Salud.

G4-LA4 Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos

La empresa respeta el plazo de preaviso establecido en la legislación de los países en los que operamos, así como aquellos previstos en los convenios colectivos o políticas, en su caso.

Diversidad e igualdad de oportunidades

En 2015, hemos continuado impulsando la mejora continua y la igualdad de oportunidades, a través de la integración de personas con discapacidad y de los colectivos en riesgo de exclusión.

A continuación describimos los principales avances en 2015 en España en los principales ejes de la gestión de la diversidad:

- **Integración de personas con discapacidad**

La gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades tiene como objetivo identificar talento y dar la oportunidad a las personas con discapacidad de desarrollarse en Repsol.

En España, hemos superado la legislación aplicable al respecto según la “Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social” con un porcentaje del 3,99% (el mínimo según la ley es del 2%), siendo 617 empleados por contratación directa, y otras 163 personas equivalentes por medidas alternativas. En 2015, las compras a centros especiales de empleo ascienden a 3,3 millones de euros y las donaciones tanto a estos centros como a otras entidades sin ánimo de lucro a 0,16 millones de euros.

Además, hemos incorporado personas con discapacidad en los másteres, Formación Profesional Dual y prácticas virtuales. Concretamente, dos personas con discapacidad en el Máster de Refino, tres en el Máster de Gestión de la Energía, cuatro en prácticas laborales, una persona en formación dual en laboratorio (que comenzará las prácticas en junio de 2016) y cinco en becas virtuales (impartido por la UNED).

Hemos actualizado la documentación existente en la compañía en relación al programa de integración, en colaboración con Fundación ONCE (Ilunion). El objetivo de las acciones que hemos realizado ha sido potenciar la información y la sensibilización:

- “Talento Diverso” es la segunda edición del Libro Blanco que en su primera edición titulábamos “De las palabras a los hechos”. Se publica con el fin de sistematizar, en términos que contribuyan a la difusión interna y externa y a la concienciación, los avances realizados en el “Programa de Incorporación de Personas con Capacidades Diferentes” desde 2009 con una perspectiva global en todos los negocios y países.
- II Edición de la Guía “Estaciones de Servicio Accesibles” para adaptarla a la normativa internacional y pionera en su ámbito.
- II Edición de la Guía “Superando Barreras” con un enfoque innovador y de impacto a nivel mundial.

Contamos con un total de 663 trabajadores con discapacidad, que representan el 2,7% de la plantilla.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESGLOSADO POR PAÍSES¹⁰²

País	2013	2014	2015
Brasil	9	8	9
Ecuador	40	35	34
España	549	541	546
Federación Rusa	-	-	1
Italia	-	1	1
Perú	47	42	43
Portugal ¹⁰³	17	18	17
Venezuela	9	12	12
Total	671	656	663

¹⁰² Al cierre de este ejercicio, los datos de la tabla no incluyen Talisman.

¹⁰³ Se ha modificado el dato publicado en 2014 de Portugal ya que el número correcto es 18 personas.

- **Víctimas de la Violencia de Género**

Repsol colabora desde 2013 en la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, puesta en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, que tiene como fin concienciar a la sociedad en la lucha contra este tipo de violencia. Hemos desarrollado distintas iniciativas de difusión interna y externa:

- Campaña de difusión periódica de la información remitida por el Ministerio a través de nuestros canales de la intranet, red social interna, cartelería de estaciones de servicio y boletines internos de las unidades de negocio.
- Presencia en la Jornada de Puertas Abiertas, celebrada en la sede central de Madrid.
- Participación en la Carrera Solidaria en Madrid.
- Jornada de sensibilización con motivo de la clausura de la edición 2015 del programa “15 mujeres”. Este programa comenzó en 2014 en colaboración con Fundación Repsol, con el objetivo de que las participantes recuperasen la autoestima y la ilusión por el futuro, reconocer capacidades y competencias, afrontar con éxito el acceso a la vida laboral así como sensibilizar e involucrar a los empleados. En este ejercicio, 15 mujeres iniciaron la formación y cuatro de las participantes tuvieron la oportunidad de cubrir distintas vacantes de carácter temporal con contrato de Repsol.

- **Víctimas del Terrorismo**

Repsol es una de las siete empresas que en 2014 suscribió un convenio firmado con el Ministerio del Interior con el fin de favorecer la inserción laboral de las víctimas del terrorismo y colaborar en la promoción y fomento, en todos los ámbitos, de una mayor comprensión de la situación de este colectivo, favoreciendo su empleabilidad.

- **Otros colectivos en riesgo de exclusión social**

En colaboración con Cruz Roja, un total de 36 personas de este colectivo han participado en los cinco cursos de formación ocupacional para vendedores de estaciones de servicio.

La apuesta por la igualdad de oportunidades responde a la búsqueda del bienestar de los empleados enmarcado en los valores de la compañía y conjugando una actuación de responsabilidad con la estrategia del negocio que tenga impacto en la consecución de objetivos, aumentando el sentimiento de pertenencia y contribuyendo a la mejora del clima laboral.

- **Iniciativas en materia de género**

En España, Repsol firmó en 2014 un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección. Este acuerdo también establece medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo, que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que no supongan una desventaja para la promoción profesional.

La evolución de los datos refleja que la incorporación de las mujeres a puestos de gestión se está realizando de forma natural.

En 2015, el 35% de los puestos de gestión en España son ocupados por mujeres siendo el compromiso adquirido alcanzar un porcentaje del 37% en 2017. Se incluyen los puestos de directivos, gestores y técnicos.

En 2011, dentro del marco de la *European Round Table of Industrialists* (ERT), Repsol adquirió el compromiso voluntario de alcanzar en 2020 un 29% de mujeres en puestos directivos y de gestión en España y del 27% en Europa. Considerando únicamente directivos y gestores, el dato de cierre 2015 en el mundo es el 24%, 29% en España y 28% en Europa. Estos objetivos, prácticamente alcanzados, nos han llevado a marcarnos nuevos retos, comprometiéndonos a conseguir el 31% en España y 29% en Europa en 2020.

G4-LA12 Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y género, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad

PERSONAS POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL													
Categoría	Edad	2013				2014				2015			
		M	H	Total	% Mujeres	M	H	Total	% Mujeres	M	H	Total	% Mujeres
Directivos	<30	-	1	1	0	-	1	1	0	0	0	0	-
	30-50	30	117	147	20	28	115	143	20	27	112	139	19
	>50	13	131	144	9	19	143	162	12	22	164	186	12
Jefes Técnicos	<30	3	6	9	33	2	6	8	25	2	1	3	67
	30-50	386	863	1.248	31	395	862	1.256	31	494	1.118	1.612	31
	>50	80	630	709	11	106	695	801	13	177	903	1.080	16
Técnicos	<30	1.108	1.217	2.325	48	918	980	1.898	48	941	1.065	2.006	47
	30-50	2.569	4.715	7.284	35	2.861	4.993	7.854	36	3.306	5.733	9.039	37
	>50	308	1.860	2.168	14	349	1.872	2.221	16	491	2.106	2.597	19
Administrativos	<30	67	27	94	71	38	9	47	81	68	59	127	54
	30-50	491	147	638	77	504	148	651	77	588	271	859	68
	>50	212	142	354	60	208	137	345	60	258	161	419	62
Operarios y subordinados	<30	490	933	1.423	34	379	705	1.084	35	345	663	1.008	34
	30-50	1.876	4.000	5.876	32	2.043	4.118	6.161	33	1.949	4.174	6.123	32
	>50	227	1.568	1.794	13	269	1.559	1.828	15	307	1.661	1.968	16
TOTAL		7.857	16.357	24.214	32	8.117	16.343	24.460	33	8.976	18.190	27.166	33

G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO A LAS MUJERES ¹⁰⁴					
País ¹⁰⁵	Directivos ¹⁰⁶	Jefes Técnicos	Técnicos ¹⁰⁷	Administrativos	Operarios y subordinados
Bolivia	N.D.	1,08	1,04	N.D.	N.D.
Brasil	N.D.	1,16	1,10	N.D.	N.D.
Ecuador	N.D.	1,32	1,45	N.D.	N.D.
España	1,05	1,16	1,12	1,09	N.D.
Perú	N.D.	1,25	1,14	N.D.	N.D.
Portugal	N.D.	1,10	1,11	N.D.	N.D.
Trinidad y Tobago	N.D.	1,49	1,28	N.D.	N.D.
Venezuela	-	1,30	1,18	-	-

En general, las diferencias salariales por género presentan resultados muy similares a los del ejercicio 2014, especialmente en los países con mayor presencia.

Sólo se aprecian cambios anuales superiores al 5% en algunas categorías de algunos países en que las plantillas son poco numerosas o con presencia poco significativa en alguno de los dos géneros y que, por tanto, se ven muy afectadas por pequeñas variaciones individuales.

¹⁰⁴ No incluye grupo Talisman.

¹⁰⁵ Se reportan los países con operaciones significativas de los que se dispone de la información necesaria.

¹⁰⁶ No incluye Directores Generales, Directores Ejecutivos ni Corporativos. Además, no hay directoras en los países donde no hay datos, a excepción de Perú, donde solo hay una directora y, por tanto, el dato no es representativo.

¹⁰⁷ Se ha mejorado el cálculo asegurando que la comparación se realiza entre las mismas categorías.

Derechos humanos

Debida diligencia

Nos esforzamos por evitar que nuestras actividades o decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se materializaran, haríamos todo lo posible por reparar el daño.

Actuamos con debida diligencia en nuestras actividades y en las que guardan relación directa con nuestras operaciones, productos o servicios prestados por las relaciones comerciales que consiste en:

- La identificación y evaluación de los potenciales impactos en los derechos humanos antes de emprender una nueva actividad o iniciar una relación comercial y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.
- La integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto en los procesos internos de Repsol y la toma de medidas oportunas dirigidas a prevenir y mitigar potenciales impactos en los derechos humanos.
- El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.
- La comunicación externa de las medidas adoptadas.

Nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos determina el compromiso de Repsol de respetarlos y establece el comportamiento que la empresa espera de sus empleados, socios y otras relaciones comerciales, partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.

Esta política sigue las recomendaciones específicas para empresas del Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar, Remediar” y de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Repsol promueve el respeto de los derechos humanos por parte de proveedores, contratistas y distribuidores. Nuestro sistema de gestión de proveedores busca prevenir los riesgos de vulneración de derechos humanos que pueden sobrevenir de nuestra relación con la cadena de suministro.

A través de nuestros procesos de selección, calificación y control tratamos de verificar que nuestras relaciones comerciales mantienen un comportamiento alineado con nuestros compromisos adquiridos. Nos esforzamos en que mantengan estándares éticos, sociales y ambientales adecuados y utilizamos nuestra capacidad de influencia para que se alineen con nuestra normativa interna. Además, en los contratos incluimos cláusulas específicas de respeto a los derechos humanos.

G4-HR1 Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos

Nuestra política es la inclusión de cláusulas específicas de respeto de los derechos humanos en todos nuestros contratos.

En 2015, hemos firmado más de 15.000 contratos, que suponen un 95% del total, incluyendo renovaciones de contratos de años anteriores, que recogen esta cláusula. En aquellos casos en los que el contrato está condicionado por la contraparte e incluye cumplimiento de la legislación del país, donde se ejecutan las operaciones, que regula esta materia puede que no las incluyamos específicamente.

Asimismo, los contratos anteriores a 2015 que continúan vigentes, pueden no incluir cláusulas específicas en derechos humanos, ya que no serán revisados hasta la fecha de su cumplimiento.

En aquellas actividades en las que Repsol es el operador, aplicamos nuestra normativa y estándares. Cuando no somos el operador, consideramos importante que nuestro socio que cumple las funciones de operador mantenga estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros, por lo que, en

la medida de lo posible, procuramos utilizar nuestra capacidad de influencia para que se implemente la normativa, sistemas de gestión o se sigan principios equivalentes a los nuestros.

Repsol utiliza generalmente un modelo de JOA¹⁰⁸ sobre el cual se han realizado mejoras para reforzar las cláusulas de respeto a los derechos humanos. 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 un modelo de 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 2015, todos los acuerdos de inversión y contratos significativos¹⁰⁹ 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.

G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados

Impulsamos entre los empleados una cultura de respeto a los derechos humanos. Desde 2012, impartimos un curso online sobre Fundamentos de los Derechos Humanos basado en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. En 2015, el curso ha llegado a ser completado por un total acumulado de 2.110 empleados, lo que equivale a 4.222 horas de formación.

Adicionalmente, impartimos un plan de formación presencial en el que hemos llevado a cabo las siguientes acciones formativas:

- Nueve talleres específicos sobre la realización de evaluaciones de impacto en los derechos humanos y la puesta en marcha de un mecanismo de reclamación eficaz, en Bolivia, Brasil y Trinidad y Tobago. En ellos, han participado 162 empleados y han comprendido un total de 648 horas de formación, que pertenecen a todas las funciones vinculadas a las operaciones de la compañía.
- Una sesión dirigida a 18 empleados, que desempeñan las funciones de Compras y Contrataciones, con un total de 27 horas de formación acumuladas.
- Un módulo presencial de tres horas impartido en el programa Máster Repsol en Gestión de la Energía (REGE) dirigido a las nuevas incorporaciones de la compañía. El número de personas que ha cursado este módulo asciende a 86 entre sus ediciones de enero y septiembre de 2015 en Madrid. Además, este módulo lo han cursado 42 personas en la modalidad online.

¹⁰⁸ *Joint Operating Agreement, AIPN 2012 model form.*

¹⁰⁹ Se incluyen los acuerdos para la adquisición de dominio minero, así como los correspondientes acuerdos consorciales (JOA).

G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas

Investigamos cualquier incidente de discriminación reportado a través de los diferentes canales existentes en la compañía que pueda afectar a las personas que trabajan en la compañía.

En 2015, se han iniciado cuatro casos de acoso en España, de acuerdo con lo establecido en el protocolo de prevención contra el acoso del grupo Repsol. De las cuatro denuncias, tres han sido archivadas sin que se apreciara acoso y una se encuentra en fase de tramitación. Por confidencialidad, conforme con la legislación española, no podemos facilitar más datos relacionados con las denuncias, investigación, tramitación y resolución de los casos de acoso.

Además, hemos analizado dos quejas por acoso, una en Canadá y otra en EEUU. En ambos casos hemos adoptado medidas.

Por otro lado, la denuncia por acoso recibida en Brasil que reportamos en el Informe de Responsabilidad Corporativa 2014, ha quedado archivada.

G4-HR4 Identificación de operaciones y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos

Durante 2015, no hemos identificado ninguna operación ni proveedor con riesgo potencial de infringir los derechos de libertad de asociación o negociación colectiva de sus empleados en las evaluaciones realizadas.

G4-HR5 Identificación de operaciones y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil

Durante 2015, no hemos identificado ninguna operación ni proveedor con riesgo potencial de explotación infantil en las evaluaciones realizadas.

G4-HR6 Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

Durante 2015, no hemos identificado ninguna operación ni proveedor con riesgo potencial de trabajo forzoso de sus empleados en las evaluaciones realizadas.

G4-HR9 Número y porcentaje de operaciones que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos

En 2015, hemos realizado 6 evaluaciones de impacto ambiental, social y de la salud asociadas a proyectos de exploración y producción en Argelia, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Federación Rusa y Perú.

Todos los procesos de evaluación de impacto llevados a cabo en 2015 incluyeron aspectos relacionados con los derechos humanos. El alcance de dichas evaluaciones ha respondido al contexto local y a las características de cada operación.

En la siguiente tabla mostramos el número y el porcentaje de evaluaciones realizadas en 2015 desglosadas por país. La cobertura de los datos analizados solo considera las operaciones donde Repsol tiene el control de gestión y ha desarrollado actividad durante este ejercicio.

EVALUACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN OPERACIONES DE REPSOL EN 2015			
País	Número total de operaciones	Número de operaciones evaluadas en derechos humanos	Porcentaje
Argelia	2	1	50
Colombia	2	1	50
Ecuador	2	1	50
Estados Unidos	1	1	100
Federación Rusa ¹¹⁰	1	1	100
Perú	2	1	50

Mecanismos de reclamación

Nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos nos compromete a establecer canales o mecanismos de comunicación y atención de reclamaciones, en el entorno local, adaptados al contexto de cada operación. 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, facilita una intervención y resolución rápida y, por tanto, previene posibles impactos en los derechos humanos, así como el incumplimiento de las leyes o la normativa interna de Repsol.

Durante 2015, hemos realizado mejoras en los procesos de recepción y gestión de reclamaciones, así como en los diferentes canales de comunicación de atención de las mismas para reforzar su gestión y eficacia.

La mayor parte de las operaciones de Repsol disponen de un mecanismo de atención de las reclamaciones que provienen del entorno local, en su mayoría comunidades locales, pero también de proveedores, contratistas y de otras organizaciones.

Las reclamaciones sobre derechos humanos pueden abordar cuestiones relativas a, por ejemplo, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el acoso, la salud o la seguridad de las personas que quedan integradas dentro de las reclamaciones ambientales, sociales y laborales.

Repsol está poniendo en marcha diversos proyectos a nivel local para la revisión de la eficacia de estos mecanismos, existentes en nuestras operaciones, en línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, lo que implica aspirar a que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con derechos, diseñados con la participación de sus usuarios y fuente de aprendizaje continuo.

Actualmente, estamos trabajando para consolidar esta información en todo el grupo.

Fuerzas de seguridad

Tenemos presencia en más de 40 países y llevamos a cabo operaciones en áreas sensibles, por lo que es necesario que la función de seguridad corporativa acompañe a las múltiples actividades de la empresa.

La importancia estratégica de las infraestructuras del sector energético las expone a los riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos, por lo que su protección debe realizarse en colaboración con empresas privadas de seguridad y fuerzas y cuerpos de seguridad públicas.

¹¹⁰ Actualmente solo hay una operación de exploración en el bloque Karabashsky.

Mediante la Política de Seguridad Corporativa asumimos el compromiso de proteger a las personas, los intereses, los bienes y el conocimiento de la compañía. Además, establece el compromiso y los principios que deben guiar la actividad de seguridad corporativa respetando los derechos humanos y regulando el uso de armas en la vigilancia y protección de las personas.

Los contratos que firmamos con las fuerzas privadas de seguridad incluyen específicamente cláusulas en las que se exige el cumplimiento de nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos.

Desde 2014, hemos reforzado este compromiso adhiriéndonos formalmente a la iniciativa internacional "Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH)". Durante 2015, hemos realizado un diagnóstico del grado de implementación de los PVSDH en colaboración con una ONG especializada en derechos humanos, así como un plan de trabajo para cubrir las áreas de mejora identificadas. Además, este plan que tiene como objetivo desarrollar los procedimientos y las herramientas que ayuden a implementar estos principios en los próximos dos años.

En 2015, hemos reorganizado la Dirección de Seguridad Corporativa como consecuencia de la integración de Talisman, adaptando su estructura e integrando los sistemas. Por ello, hemos actualizado la "Norma de Gestión de Seguridad Corporativa" y la "Política de Seguridad Corporativa". Además, hemos aprobado un nuevo procedimiento "Aprobación y Gestión de Convenios con Fuerzas de Seguridad Públicas", aplicable en todos países donde operamos. Estos convenios estarán sometidos a los controles y auditorías que definamos y su actuación estará dentro del marco definido por los PVSDH, así como de los principios, las normas y los valores de la compañía. Igualmente, hemos cumplido los requerimientos legales en relación a la Ley de Protección de Infraestructuras Críticas en España.

G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones

En Repsol, además de la capacitación que impartimos al personal propio, exigimos a las compañías de seguridad privada que los empleados que prestan servicios en nuestras instalaciones estén formados en derechos humanos.

El 100% del personal de seguridad propio ha recibido capacitación formal en derechos humanos.

Caso de éxito

El 30 de marzo de 2015, Repsol Bolivia firmó un convenio de colaboración con el ejército para reforzar la seguridad de las operaciones.

En el marco del convenio, Repsol Bolivia elaboró un programa de formación anual, con la colaboración del Centro de Estudios de Derecho Internacional Humanitario (CEDIH) de la Cruz Roja Española. Las acciones formativas realizadas consistieron en:

- Dos cursos presenciales de carácter anual sobre derechos humanos y derecho internacional humanitario (uno en Santa Cruz de la Sierra y otro en La Paz), dirigidos a 75 oficiales y suboficiales del Ejército cada uno, y que comprendieron 30 horas lectivas. El primero realizado en junio y el segundo en septiembre.
- 10 becas anuales para realizar el curso avanzado de Derecho Internacional Humanitario, en el Instituto Internacional de Derecho Internacional Humanitario (IIHL) de San Remo (Italia). En septiembre, 10 oficiales del ejército de Bolivia realizaron el curso.

Además, en 2016 están previstas las siguientes acciones formativas:

- Lanzamiento de la segunda convocatoria para la realización de los dos cursos presenciales para 160 oficiales y suboficiales del ejército de Bolivia y 10 miembros de Cruz Roja Boliviana.
- 10 becas para realizar el curso avanzado de Derecho Internacional Humanitario en el Instituto Internacional de Derecho Internacional Humanitario de San Remo (Italia).
- Realización de dos jornadas sobre Justicia Penal Internacional dirigidas a jueces, fiscales, abogados, policías y policías militares.
- Proyecto de difusión de la Convención de la Haya de 1954 para la protección de los bienes culturales en caso de conflicto armado.

Derechos de la población indígena

Nuestra Política de Relación con las Comunidades reconoce la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales y aborígenes. Respetamos sus derechos internacionalmente reconocidos, de acuerdo con la legislación vigente y con las obligaciones establecidas por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esté o no incorporado a la legislación de cada país. Esto incluye, entre otros, los derechos a las tierras, territorios y los recursos a su organización, a su estructura social y económica y a la consulta previa, libre, e informada asociada a cualquier medida administrativa o legislativa que les afecte.

G4-HR8 Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas

En 2015, no se ha producido ningún incidente relacionado con violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en nuestras operaciones.

G4-OG9 Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas afectadas por las actividades, y cubiertas por estrategias específicas de participación

BOLIVIA

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Estrategia de participación
Margarita	Zapaterambía, Itaparara, Yuati, Cumandaroti, Itapara, Ivirati, Palos Blancos	Proceso de consulta previa para la obtención de la licencia ambiental. Evaluación de impactos y seguimiento.
Huacaya	Villa Mercedes, Cururuy, Ancahuazu, Huacaya	Desarrollo de plan de acción y contacto continuo con comunidades a través de un diálogo participativo.
Mamoré	<p>Infuencia directa:</p> <p>Andino, Puerto Andino, Villa Unión, Illimani, Nueva Vida, Palcamy, Oriental, San Salvador, and Arocagua</p> <p>nfuencia indirecta:</p> <p>Gualberto Villarroel, 3° Manco Kapac, Nuevo Horizonte, Cruce Andino, Manco Kapac, Litoral, Sajta, Santa Isabel, and Morales</p>	<p>Reuniones mensuales con los líderes comunales y la comunidad.</p> <p>Mecanismo de reclamación a nivel operacional.</p> <p>Inversión social en conjunto con el municipio.</p>

COLOMBIA

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Estrategia de participación
RC-12 Sector Occidental	Utapu, Ian, Youlepa, Shoin, Kamschiwou, 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 Vía, Piulekat, Cubamana, Lechemana, Kayushiparalu, Yariwanichi, Aremazain.	<p>Proceso de consulta previa con 18 comunidades indígenas de la etnia wayuu que desarrollan actividad pesquera en la zona de adquisición sísmica.</p> <p>Evaluación de impacto en derechos humanos con las comunidades del área de influencia directa del proyecto.</p> <p>Establecimiento de un mecanismo de comunicación y reclamación.</p>
CPE-08	Alto Unuma, Vichada, Saracure, Río Cada Chocón Concordia 1.010 familias.	Proceso de consulta previa con los resguardos indígenas siguiendo el modelo participativo interactivo permanente y el modelo Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias.

Además, hemos participado en el foro empresarial del Pacto Mundial en América Latina y el Caribe, donde expusimos las buenas prácticas realizadas con las comunidades indígenas wayuu en la Alta Guajira colombiana.

También, fuimos ponentes en el taller de empresas y derechos humanos, de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Cartagena, en el que compartimos nuestra experiencia en el proceso de consulta previa con comunidades de la etnia Wayuu en Alta Extrema Guajira colombiana.

ECUADOR

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Estrategia de participación
Bloque 16 y Bloque 67 (Tivacuno)	Pompeya and Indillama Guiyero, Timpoka, Peneno, Dikaro, Yarentaro, Gabaro, Iro / Ginta	Proyectos regidos por el Reglamento Ambiental para Operaciones Hidrocarburíferas en el Ecuador, y por el Plan de Manejo Ambiental, que incluye planes de desarrollo comunitario, planes de emergencia, planes de medidas de prevención, planes de revegetación y reforestación, plan de manejo de desechos y plan de contingencia antropológico. Relación continua de cooperación y gestión de acuerdos y compromisos. Acuerdo vigente de compensación por proyecto Wati y cooperación permanente voluntaria vía acuerdo de cooperación "Waemo Kewingi" (Buen Vivir) con la Nacionalidad Waorani del Ecuador (NAWE), órgano representativo de toda la etnia Waorani.

ESTADOS UNIDOS

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Estrategia de participación
Alaska Exploration - 87 bloques	Nuiqsut	Acuerdos formales con varias comunidades indígenas en Alaska para exploración y proyectos de desarrollo, incluyendo la <i>North Slope Borough</i> y <i>Kuukpik Native Corporation</i> . Estos acuerdos abarcan un plan de participación que incluye reuniones con la comunidad, provisión de mecanismos de reclamación, comunicación regular para informar y recibir feedback sobre las operaciones. En 2015, esta estrategia estaba enfocada en la actividad de exploración en <i>Pikka Unit</i> y <i>Horseshoe Prospect</i> .

PERÚ

Operación	Comunidades ubicadas en el entorno	Estrategia de participación
Kinteroni: facilidades y ductos	Nuevo Mundo Camisea Shivankoreni	Las operaciones de las actividades que se realizan están cubiertas durante las tres etapas de relacionamiento comunitario (Inserción, Permanencia y Abandono) por estrategias de participación, las cuales se desarrollan de acuerdo al Plan de Relaciones Comunitarias según los programas de manejo de impactos sociales (monitoreo comunitario y vigilancia ciudadana; compensaciones e indemnizaciones; libro de reclamaciones; promoción del empleo local; comunicación y relacionamiento comunitario) e inversión social y aporte al desarrollo local. Por ejemplo, se realizaron las siguientes estrategias: talleres de diálogo e información, audiencias públicas, visitas guiadas, reuniones informativas y compensaciones.
Sagari: locaciones AX y BX	Porotobango Kitepampani	
Plataforma Mashira GX	Tsoraja	

Sociedad

Impactos en las comunidades locales

Nuestra Política de Relación con las Comunidades nos compromete a establecer relaciones sólidas y duraderas con las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones, basadas en la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido, a través de un diálogo proactivo y de una adecuada gestión de los impactos y de las oportunidades sociales.

Contamos con un sistema de gestión de relación con las comunidades, que hemos revisado durante este ejercicio. El foco de esta revisión se ha centrado en la mejora de la prevención y mitigación de los riesgos e impactos asociados a la relación con las comunidades locales, influenciadas por nuestras actividades, y en la capitalización de las oportunidades sociales. Todo ello a través del diálogo participativo.

El sistema de gestión establece las directrices para identificar, analizar, evaluar y gestionar los riesgos sociales a los que se enfrentan las operaciones a lo largo de sus diferentes fases de ciclo de vida. Además, partiendo del contexto social y el diálogo participativo con la comunidad, el sistema de gestión da pautas para evaluar las oportunidades sociales con el objetivo de potenciar las oportunidades de desarrollo socioeconómico y de valor compartido con las comunidades influenciadas y el entorno local.

La revisión del sistema de gestión de relación con las comunidades nos va permitir consolidar un modelo homogéneo en toda la compañía. Además, buscamos potenciar el conocimiento, los recursos, las herramientas y las competencias necesarias para desempeñar la relación con las comunidades locales de manera exitosa.

G4-SO1 Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local

El 90% de nuestras operaciones significativas tiene en cuenta los planes de desarrollo, las evaluaciones de impactos y la participación de las partes interesadas para gestionar las oportunidades y riesgos de la actividad.

Por significativas consideramos las 40 operaciones que incluyen las actividades de exploración y producción y de los centros operativos de Refino y GNL donde Repsol tiene el control de gestión y ha desarrollado actividad durante este ejercicio.

G4-SO2 Operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales

El petróleo y sus derivados tienen niveles de toxicidad e inflamabilidad que hacen necesario aplicar medidas de seguridad eficaces a lo largo de toda la cadena de valor.

La contaminación resultante de un derrame accidental de hidrocarburos impacta en el medio ambiente en función de la cantidad y tipo de hidrocarburo derramado y la vulnerabilidad del ecosistema afectado.

El consumo de energía en todas las fases de producción y comercialización lleva asociada la emisión de CO₂ y otros gases que provoca un aumento de la temperatura media del planeta respecto a niveles preindustriales.

Muchas de las operaciones que llevamos a cabo para producir y refinar petróleo pueden ser peligrosas y requieren que las personas sigan estrictas normas de seguridad.

Exploración y Producción	Potenciales impactos identificados
<i>Onshore</i>	<p>Efectos potenciales en la salud de las personas del entorno local por inhalación de gases asociados a la actividad exploratoria.</p> <p>Uso temporal de tierras para la ejecución de actividades exploratorias.</p> <p>Contratación de mano de obra no local para la ejecución de las actividades exploratorias.</p> <p>Desplazamientos migratorios hacia las operaciones que podrían ocasionar sobre utilización de los servicios locales.</p>
<i>Offshore</i>	<p>Cambio temporal de las rutas de navegación del sector pesquero por la presencia de embarcaciones y equipos vinculados a la actividad de petróleo y gas.</p> <p>Variación temporal en los ingresos del sector pesquero por la presencia de equipos e instalaciones para el desarrollo de la actividad exploratoria en el entorno marino.</p> <p>Actividad económica asociada al turismo.</p> <p>Contratación de mano de obra no local para la ejecución de las actividades exploratorias.</p>

Exploración y Producción	Potenciales impactos identificados
Complejos industriales	Olores, ruido, emisiones a la atmósfera de gases, polvo, impactos visuales y, en menor medida, vertidos.

G4-OG10 Número y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas

Nuestra [Política de Relación con las Comunidades](#) reconoce la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales y aborígenes. Respetamos sus derechos internacionalmente reconocidos, de acuerdo con la legislación vigente y con las obligaciones establecidas por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esté o no incorporado a la legislación de cada país. Esto incluye, entre otros, los derechos a las tierras, territorios y los recursos, a su organización, a su estructura social y económica y a la consulta previa, libre e informada, asociada a cualquier medida administrativa o legislativa que les afecte.

En el mes de enero, hemos finalizado el sondeo exploratorio que iniciamos el 18 de noviembre de 2014 en el Océano Atlántico, a unos 60 kilómetros de Lanzarote y Fuerteventura, para analizar la posible existencia de hidrocarburos.

El 11 de enero alcanzamos la profundidad total de 3.093 metros (882 metros de lámina de agua y 2.211 metros de subsuelo).

Tras el análisis de las muestras obtenidas, hemos concluido que hay gas (desde metano hasta hexano), pero sin el volumen ni la calidad suficientes para valorar una posible extracción, y hemos decidido no realizar actividades de investigación adicionales en esta zona.

Más información en la página web específica "[Proyecto de investigación Canarias](#)".

Durante el año 2015 no se han identificado controversias significativas.

G4-OG11 Emplazamientos desmantelados y en vías de desmantelamiento

Al final de la vida útil de una operación de petróleo y gas, o en otras situaciones, debemos establecer un plan de desmantelamiento para asegurarnos de que tomamos todas las medidas necesarias para minimizar los impactos en el entorno.

También, trabajamos en colaboración con las autoridades pertinentes para transferir las responsabilidades necesarias, una vez la empresa no tenga presencia en la zona.

En 2015, hemos completado desmantelamientos en Noruega. Por otro lado, hemos iniciado el proceso de traslado de la planta de envasado de GLP de El Salitral en Ecuador.

País	Desmantelamientos	Estrategia de desmantelamiento
Exploración y Producción - <i>offshore</i>		
Noruega (Mar del Norte)	Gyda	Plan de desmantelamiento aprobado por las autoridades que incluye gestión de los residuos, retirada de instalaciones y ductos, de acuerdo con la convención OSPAR (<i>Oslo and Paris Conventions</i>) y la regulación noruega y evaluación de impacto ambiental. Proceso sujeto a consulta previa, sin controversias.
	Rev	
	Varg	
Refino y comercialización		
Ecuador	El Salitral Plant	En enero de 2014, Duragas S.A. firmó un contrato de servicio de envasado de GLP, en cilindros de su marca, en la Terminal El Chorrillo, propiedad de la Empresa Pública Petroecuador. El traslado de los procesos de almacenamiento y envasado desde la planta del Salitral hacia El Chorrillo se cumplió en su totalidad hasta final de 2015. Actualmente, se están planificando las acciones de desmantelamiento del Salitral, que incluyen el traslado de activos, las aprobaciones legales pertinentes, la reubicación y/o indemnización al personal en cumplimiento de la legislación vigente y la comunicación con la comunidad, aunque todavía se realizan actividades de trasiego en esta planta.

G4-OG12 Casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la organización

Durante 2015, no ha habido casos de reasentamiento involuntario en las operaciones de Repsol.

Lucha contra la Corrupción

Asumimos el compromiso de luchar contra la corrupción en todas sus formas, siguiendo la legislación en vigor en todos nuestros ámbitos de actuación y en todos los países en los que operamos.

Disponemos de una [Política Anticorrupción](#) que detalla los compromisos y los principios que deben guiar nuestra actuación. También, promovemos activamente el cumplimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta que todos los empleados deben conocer. Esta norma contiene un apartado dedicado a las pautas de actuación relacionadas con el fraude, la transparencia y la lucha contra la corrupción.

Contamos con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. En los modelos formalizados de cumplimiento y control de la compañía existen controles orientados a mitigar los riesgos de cumplimiento de la normativa, tanto interna como externa, incluyendo el cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta, siendo evaluada la eficacia de estos modelos anualmente. Asimismo, en los procesos de debida diligencia incluimos la evaluación y gestión de estos riesgos previos a la adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o *joint ventures*.

En los supuestos de análisis de un potencial incidente de corrupción, procedemos a su investigación y notificación a los niveles adecuados para la toma de las medidas disciplinarias que correspondan, así como de las acciones de remediación necesarias para la subsanación de los problemas de control interno existentes.

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD), así como el procedimiento "Investigaciones Internas" tienen como principal objetivo prevenir los delitos imputables a la persona jurídica en España conforme a la legislación vigente, así como aquellos que pueden afectar de manera significativa a los empleados, responsables y administradores de Repsol o, al menos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

También, disponemos de un modelo de control interno sobre la información financiera (SCIIF) que considera de forma específica el riesgo de fraude como un elemento relevante en el diseño, implantación y evaluación del modelo. Para ello, seguimos una metodología basada en el marco de COSO 2013 y en el marco del

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) en su *Standard Auditing Statement 99*. Además, incluye un modelo de segregación de funciones con el objeto de prevenir y minimizar el riesgo de errores (intencionados o no), en especial el riesgo de fraude en el proceso de reporte de la información financiera. Su desarrollo y funcionamiento se describen de forma detallada en el apartado F del informe de Gobierno Corporativo de Repsol.

Los directivos de la compañía designados como “propietarios de los controles” son responsables de certificar anualmente los controles de los modelos anteriores en cuanto a su vigencia y adecuado funcionamiento.

Más información sobre los sistemas de control del grupo en repsol.com.

G4-SO3 Número y porcentaje de operaciones en las que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados

Hemos revisado aspectos relativos al cumplimiento de la Norma de Ética y Conducta en 50 proyectos de auditoría y diseñado indicadores para monitorizar las transacciones registradas en nuestros sistemas. Un 37% de estos indicadores están orientados a alertar sobre la posibilidad de fraude o situaciones anómalas. Al cierre del ejercicio, estos indicadores estaban implantados en 33 sociedades del grupo Repsol.

En 2015, hemos evaluado 1.886 controles del Modelo de Prevención de Delitos, de los cuales 471 mitigan el riesgo específico de corrupción. En relación con el modelo SCIIF integramos 1.313 controles, de los que más de 900 están orientados a mitigar el riesgo de fraude.

Por otro lado, hemos realizado 40 auditorías en activos no operados.

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

Repsol utiliza generalmente un modelo de JOA¹⁰⁸ sobre el cual se han realizado mejoras para reforzar las cláusulas de anticorrupción. Estas cláusulas están alineadas con los estándares de la compañía, que a su vez lo están con los estándares internacionales.

Durante 2015, hemos revisado 16 acuerdos de inversión y contratos significativos¹⁰⁹ en materia anticorrupción.

G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

Todos los empleados tenemos la obligación de conocer y cumplir con la Norma de Ética y Conducta, así como de comunicar cualquier dato o indicio de delito o irregularidad grave en el entorno de las actividades de la compañía, a través del canal de la Comisión de Ética habilitado en la intranet y en la web corporativa.

Este canal es confidencial y garantiza que no se producirá ningún tipo de represalia con los empleados que comuniquen de buena fe presuntos incumplimientos o sospechas de comisión de algún delito.

¹⁰⁸ *Joint Operating Agreement, AIPN 2012 model form.*

¹⁰⁹ Se incluyen los acuerdos para la adquisición de dominio minero, así como los correspondientes acuerdos consorciales (JOA).

Proveedores y socios comerciales

La lucha contra la corrupción es uno de los principios incluidos en el Código de Ética y Conducta de Proveedores de Repsol que se entrega a los proveedores en el proceso de calificación y auditoría. Además, en los procesos de calificación, evaluación de desempeño y auditoría social analizamos su desempeño y sus prácticas anticorrupción. Igualmente, los valores en la lucha contra la corrupción estaban recogidos en el *Supplier Code of Conduct* y normativa de Talisman.

PROVEEDORES INFORMADOS SOBRE LAS POLÍTICAS Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

Región	Número	Porcentaje (%)
África	575	100
Asia	1.699	100
Europa	12.284	100
Latinoamérica	4.394	100
Norteamérica	3.288	100
Oceanía	325	100

En el área de exploración y producción, hemos remitido el Código de Ética y Conducta de Proveedores de Repsol al 100% y 87% de los proveedores de Vietnam y Angola, respectivamente. Además, todos los complejos industriales han informado sobre esta norma a través de la aplicación para la gestión de documentación de contratistas.

Formación de empleados en corrupción

Incluimos en los cursos de formación online “Norma de Ética y Conducta” y “Modelo de Prevención de Delitos”, las políticas de lucha contra la corrupción. Estos cursos están disponibles para todos los empleados del grupo. Adicionalmente, se ha lanzado exclusivamente para Perú el programa “PLAFT: Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo”.

EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN 2015

Región	Directivos		Jefes Técnicos		Técnicos		Administrativos		Operarios y subalternos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
África	1	-	1	-	6	-	-	-	-	-
Asia	-	-	3	-	7	-	-	-	-	-
Europa	80	-	632	-	2.077	-	271	-	108	-
Latinoamérica	12	-	72	-	778	-	4	-	3	-
Norteamérica	-	-	7	-	9	-	-	-	-	-
Total	93	32,9	715	33,6	2.877	24,1	275	28,2	111	1,3

Todos los empleados de la compañía están obligados a realizar cursos online de Valores Repsol y Norma de Ética y Conducta. Próximamente, estará disponible el curso del Modelo de Prevención de Delitos, actualizado a la nueva regulación española sobre responsabilidad penal de la persona jurídica.

DESGLOSE DE EMPLEADOS QUE HAN REALIZADO EL CURSO NEC Y VALORES ¹¹¹

Curso	2013	2014	2015	Total
Norma de Ética y Conducta	90	1.376	3.765	5.231
Valores Repsol	-	1.532	4.909	6.441

Destacamos, como buena práctica de Talisman, la obligación anual a todos sus empleados y contratistas de realizar el curso de ética empresarial (*Business ethic training course*). En 2015, un total 3.829 personas lo han superado.

¹¹¹ Los datos reportados en esta tabla y la de formación desglosada por área geográfica y categoría profesional no incluyen la información de Talisman, que presentamos agregada para empleados y contratistas al final de este indicador.

G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas

Desde su creación en 2006 y hasta diciembre de 2015, la Comisión de Ética ha recibido 108 comunicaciones relacionadas, directa o indirectamente, con la Norma de Ética y Conducta.

En 2015, se han reportado 175 infracciones calificadas como graves y muy graves por el incumplimiento de la Norma de Ética y Conducta, de las cuales 26 acabaron en amonestaciones y 149 en suspensiones de empleo y sueldo. Además, se han reportado 63 infracciones muy graves que han acabado con el despido del trabajador. Las razones han sido, entre otras, actuaciones contra los bienes de la compañía, contra la seguridad y contra los clientes.

Se han producido dos casos comprobados de corrupción, ambos en Perú, que han concluido con el despido de un empleado del complejo industrial de La Pampilla y la rescisión de contrato a un transportista. Además, un proveedor se encuentra bajo investigación y ha sido descalificado temporalmente como medida preventiva hasta que finalice el proceso judicial. También se ha procedido a rescindir el contrato a un socio comercial en Portugal tras resolverse el juicio pendiente desde 2012.

Participación responsable en política pública

Manifestamos nuestra neutralidad política y declaramos en la Norma de Ética y Conducta que no financiamos, directa o indirectamente, 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.

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. Nuestros valores, que incluyen la integridad y la responsabilidad, son aplicables en cualquier actividad de lobby y, por lo tanto, hemos de tratar de defender los intereses compartidos de nuestras partes interesadas y de la sociedad en general.

G4-SO6 Valor de las contribuciones públicas, por país y destinatario

En 2015, Repsol no ha registrado incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta en relación con contribuciones a partidos políticos.

Tras la adquisición de Talisman, el nuevo grupo registra actividad lobby en Estados Unidos a nivel federal y estatal (en los estados de Pensilvania y Texas) y en Canadá a nivel federal y provincial (Alberta y Columbia Británica). Debido a la actual situación de interinidad hasta la completa integración de sus datos y procesos, las cifras no están disponibles y serán incorporadas en futuros informes.

Además, la compañía se encuentra registrada, de manera voluntaria, en el “Registro de Transparencia de la Unión Europea. La información que facilitamos es pública y accesible a través de las páginas web de estos organismos.

Cumplimiento regulatorio

La Dirección de Auditoría y Control monitoriza un “**Programa de Cumplimiento Normativo**”, donde se incluyen obligaciones relacionadas con aspectos como la protección de datos de carácter personal, los registros financieros, el cumplimiento de la normativa de seguridad y medio ambiente y el reporte de información a organismos públicos y entes reguladores, entre otros.

Además de la **transparencia y confidencialidad de la información**, controlamos las relaciones con clientes, proveedores, contratistas y socios.

G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental

MULTAS/SANCIONES AMBIENTALES (MILLONES DE EUROS) ¹¹²

2013	2014	2015
0	0	0,06

G4-SO7 Número de procedimientos legales 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) ¹¹³

2013	2014	2015
2	2	1

En 2015, se ha incoado un expediente sancionador por la Autoridad de Competencia Peruana (INDECOPI) por presuntas prácticas anticompetitivas.

Por otra parte, en mayo de 2015, se dictó por el Tribunal Supremo sentencia desestimando nuestro recurso de casación contra la sentencia de instancia que confirmó la Resolución de la CNC de 30 de julio de 2009.

Al objeto de fomentar una mayor sensibilización y una permanente actualización en Derecho de la Competencia, en 2015 se han continuado impartiendo sesiones formativas en esta materia.

G4-PR4 Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes

No se ha identificado ningún incumplimiento de la regulación ni de los códigos voluntarios establecidos.

G4-PR7 Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes

Durante 2015 no se ha producido incumplimiento de la normativa ni de los códigos voluntarios relativos a la comunicación publicitaria.

G4-PR9 Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios

No constan multas o sanciones derivadas de litigios o procedimientos administrativos firmes de importe relevante para el grupo Repsol.

¹¹² Derivadas de litigios o procedimientos administrativos finalizados en el año, de importe relevante para las sociedades individuales del grupo Repsol (excepto sociedades individuales Talisman).

¹¹³ Número de litigios o procedimientos administrativos iniciados en el año, de importe relevante para las sociedades individuales del grupo Repsol (excepto sociedades individuales Talisman).

Glosario

Accidente de seguridad de procesos: accidente con pérdida de contención primaria para el cual deben darse los siguientes criterios de manera simultánea:

- Involucra un proceso o producto químico.
- Se produce dentro de una ubicación determinada, es decir, una instalación de producción, distribución, almacenamiento, servicios auxiliares (*utilities*) o plantas piloto relacionadas con el proceso o producto químico involucrado. 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.

Bioetanol: compuesto químico que se obtiene por fermentación a partir de almidones procedentes de cereales o azúcares, de remolacha o caña, y se utiliza en gasolinas, bien mezclado directamente o en forma de ETBE (etilterbutiléter).

Biodiesel: ésteres metílicos (FAME) obtenidos de la transformación de aceites vegetales extraídos de semillas oleaginosas que habitualmente se utilizan mezclados con gasóleos.

Bep: barril equivalente de petróleo.

Carbon Disclosure Project: organización independiente sin ánimo de lucro que mantiene la mayor base de datos mundial de información corporativa sobre cambio climático. A través de una encuesta anual a las mayores empresas cotizadas, CDP recopila información sobre los riesgos y oportunidades identificadas relativas al cambio climático, los planes de reducción de emisiones y la transparencia de las actuaciones corporativas para mitigar el cambio climático.

Casos confirmados de corrupción: casos de corrupción que han sido legalmente corroborados. No se consideran aquí los casos de corrupción que todavía se estén investigando en el periodo objeto de la memoria.

CH₄: gas metano

CO₂: dióxido de carbono.

CO₂ eq: el dióxido de carbono equivalente es la unidad de medición utilizada para indicar el potencial de calentamiento global de cada gas de efecto invernadero, en comparación con el dióxido de carbono.

Contribuciones políticas: ayuda económica o en especie que se entrega directa o indirectamente a un partido político, a sus representantes electos o a los candidatos a ocupar un cargo público. Son contribuciones económicas las donaciones, los préstamos, los patrocinios, los honorarios o la compra de entradas para un acto de recaudación de fondos. Pueden considerarse contribuciones en especie la publicidad, el uso de instalaciones, los servicios de diseño e impresión, la donación de equipos, o la designación como miembros del directorio, empleo o labores de asesoramiento a los políticos electos o a los candidatos a ocupar un cargo público.

Controversias significativas: conflictos suficientemente grandes o importantes para requerir atención. Por ello, se considera una controversia significativa aquella que haya tenido repercusión pública en medios de comunicación o haya aparecido, haya tenido presencia o haya acaparado una audiencia comparable en internet.

Debida diligencia: proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos.

Dow Jones Sustainability Index: índice de sostenibilidad que selecciona, entre las 2.500 compañías más grandes del mundo, aquellas que superan a sus competidores según criterios económicos, ambientales y sociales.

Downstream: incluye las actividades de refino, marketing, química, GLP, trading y gas y energía.

EITI (*Extractive Industry Transparency Initiative*): estándar global que promueve la gestión transparente de los recursos naturales en el sector extractivo. Se implementa a nivel nacional mediante la coalición de gobiernos, empresas y sociedad civil.

Emisiones de compuestos orgánicos volátiles no metánicos (COVNM): compuestos formados principalmente por hidrocarburos a los que se les une alguno de los siguientes grupos químicos: alcoholes, aldehídos, alcanos, aromáticos, cetonas y derivados halogenados. Muchos compuestos orgánicos volátiles son peligrosos contaminantes del aire.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1): gases de efecto invernadero emitidos de forma directa por la organización, como los combustibles quemados en las instalaciones para generar la energía requerida por los procesos o los generados por reacciones químicas durante los procesos productivos de la organización.

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2): gases de efecto invernadero emitidos por el productor de la energía requerida por la organización. Dependen tanto de la cantidad de energía requerida por la organización como del mix energético de la red que provee a la organización. En nuestro caso, son fundamentalmente las emisiones asociadas a la compra de electricidad y vapor.

ESHIA (*Environmental, Social and Health Impact Assessment*): norma interna que describe cómo realizar una Evaluación del Impacto Ambiental, Social y de Salud para todo el ciclo de vida de una actividad.

Exploración y Producción (*Upstream*): actividades de exploración y producción del petróleo crudo y el gas natural, que incluye la búsqueda, perforación y explotación de yacimientos.

Field trip: viaje organizado para que nuestras partes interesadas visiten las operaciones.

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.

GLP: Gas Licuado Petróleo.

GNL: Gas Natural Licuado.

GRI (*Global Reporting Initiative*): estándar internacional de reporte en materia de sostenibilidad que incluye aspectos económicos, ambientales y sociales.

HC: hidrocarburos.

Huella de carbono: medida empleada para cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero asociados a empresas, personas u objetos con el objetivo de determinar su contribución al cambio climático.

ICMM (*International Council on Mining and Metals*): el Consejo Internacional de Minería y Metales es una organización liderada por directores ejecutivos de la industria y dedicada al desarrollo sustentable. ICMM reúne a muchas de las empresas de minería y metales líderes en el mundo, así como asociaciones regionales, nacionales y de commodities. Dichas empresas y asociaciones están comprometidas a mejorar su rendimiento en el desarrollo sustentable y la producción responsable de los recursos de minerales y metales que necesita la sociedad.

Índice de Enfermedad Profesional: [(número total de caso de enfermedades ocupacionales)/(total de horas trabajadas)] x 200.000.

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 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.

Inversores Socialmente Responsables: inversores que cuentan con criterios de valoración en cuestiones éticas, sociales y ambientales, también denominados inversores ESG (Environmental, Social and Governance).

ISO 14064: norma internacional conforme a la cual se verifican voluntariamente los informes de emisiones de gases de efecto invernadero.

JOA (*Joint Operating Agreement, AIPN 2012 Model Form*): acuerdo de operación conjunta.

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.

Mbep/d: millón de barriles equivalentes de petróleo por día.

Mecanismos formales de reclamación: sistemas consistentes en procedimientos, funciones y reglas específicos para abordar de forma metódica las quejas y resolver los litigios. Se espera que los mecanismos formales de reclamación sean legítimos, accesibles, previsibles, equitativos, compatibles con los derechos, claros y transparentes, y que se basen en el diálogo y la mediación.

N₂O: óxido nitroso.

NO_x : óxidos de nitrógeno.

Offshore: actividades realizadas en mar.

Onshore: actividades realizadas en tierra.

Operaciones significativas: operaciones en las que la compañía tiene el control de gestión y se ha realizado alguna actividad en el año objeto de la memoria. Por actividad se entiende aquellas que se encuentran actualmente en producción. Además, en el área de exploración y producción, se incluyen aquellas en las se haya desarrollado actividad de perforación.

Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3): resto de emisiones indirectas. Proviene de fuentes que no son controladas por la organización. Algunos ejemplos son las emisiones asociadas a la compra de bienes y servicios, las asociadas al transporte de materias primas y a la distribución de los productos, las de viajes de trabajo o las derivadas del uso de nuestros productos. Son las más difíciles de contabilizar, debido a la gran cantidad de productos y servicios utilizados por las organizaciones y a la dificultad en conocer las emisiones de estos productos o servicios, si no son aportadas por el propio productor.

Parte interesada: también llamado stakeholder, se refiere al individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización.

Planes de transición de trabajo: planes dispuestos por la compañía para asistir a los trabajadores a gestionar el cierre de centros u operaciones (puede incluir reubicaciones, ayuda para la recontractación, reasentamiento, despidos, etc.).

Plantilla: empleados a último día del mes de referencia, que forman parte de la estructura, teniendo en cuenta el porcentaje de vinculación a la posición, grado de ocupación y porcentaje de consolidación de la sociedad a la que pertenece en el organigrama societario. Se excluyen bajas del último día del mes. 2015 Incluye los jubilados parciales.

Principio de precaución: el principio de precaución hace referencia al enfoque adoptado para abordar posibles impactos ambientales. El Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas de 1992 afirma lo siguiente: «Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse con razón para postergar la adopción de medidas de costos eficaces para impedir la degradación del medio ambiente».

Roadshow: encuentro o presentación que se desarrolla en una serie de lugares itinerantes.

SO_x: óxidos de azufre.

UNEP-WCMC (*United Nations Environment Programme's World Conservation Monitoring Centre*): programa encargado de las actividades sobre la biodiversidad en la estructura sistémica de las Naciones Unidas.

Tabla de Contenido GRI

Parte I: Perfil

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Estrategia y análisis						
G4-1	Declaración sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	6.2 Gobernanza de la organización			Mensaje del Presidente (Página 4)	✓
G4-2	Principales efectos, riesgos y oportunidades	6.2 Gobernanza de la organización			Principales efectos, riesgos y oportunidades (Página 7)	✓
Perfil de la organización						
G4-3	Nombre de la compañía				Repsol S.A	✓
G4-4	Marcas y productos y servicios				Apartado 2.1. Modelo de negocio y 5.2. Downstream del Informe de Gestión Consolidado 2015	✓
G4-5	Localización de la sede central de la organización				Mendez Álvaro 44 28045 Madrid Spain	✓
G4-6	Número de países en los que opera la organización y lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad abordados en la memoria				Mercados en los que operamos, apartado 2.1. Modelo de negocio, del Informe de Gestión Consolidado 2015,	✓
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica				Nota 1 Información general de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

Perfil de la organización

G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios)				Apartado 2.1. Modelo de negocio y 5. El desempeño de nuestros negocios, del Informe de Gestión Consolidado 2015	✓
G4-9	Tamaño de la organización				Apartado 2.1. Modelo de negocio del Informe de Gestión Consolidado 2015,	✓
G4-10	Desglose del colectivo de trabajadores por contrato laboral, tipo de empleo, región y género		8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	P 6	Perfil de la organización (Página 10)	✓ (1)
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3. Trabajo y relaciones laborales	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	P 3	Perfil de la Compañía (Página 11)	✓
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización	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.			Perfil de la Compañía (Página 11)	✓ (2)
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad accionarial y la cadena de suministro de la organización				(Página 13) Apartado 1. Principales acontecimientos del periodo, del Informe de Gestión Consolidado 2015, Nota 4 Principales adquisiciones y desinversiones de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Perfil de la organización						
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización el principio de precaución	6.2 Gobernanza de la organización			Desempeño en Seguridad (Página 91) Gestión de los derrames, (Página 81) Apartado E Sistemas de control y de gestión de riesgos del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015	✓
G4-15	Lista de cartas, principios e iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	6.2 Gobernanza de la organización			Perfil de la organización (Página 13)	✓
G4-16	Lista de asociaciones y organizaciones de promoción nacional e internacional a las que la organización pertenece	6.2 Gobernanza de la organización			Perfil de la organización (Página 14)	✓
Aspectos materiales y cobertura						
G4-17	Lista de identidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes				Estructura societaria, apartado 2.1. Modelo de negocio del Informe de Gestión Consolidado 2015, Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓
G4-18	Proceso de definición del contenido del informe				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓
G4-19	Aspectos materiales identificados en la elaboración del informe				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

Aspectos materiales y cobertura

G4-20	Cobertura del informe				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓
G4-21	Limitaciones de la cobertura del informe				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓
G4-22	Consecuencias de las re-expresiones de la información de informes anteriores y sus causas				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓
G4-23	Cambios significativos respecto a periodos anteriores en el alcance y cobertura del informe				Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19) Nota 4 Principales adquisiciones y desinversiones de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓

Participación de los grupos de interés

G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización	6.2 Gobernanza de la organización			Participación con partes interesadas (Página 23)	✓
G4-25	Criterios para la elección de grupos de interés	6.2 Gobernanza de la organización			Participación con partes interesadas (Página 23)	✓
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	6.2 Gobernanza de la organización			Participación con partes interesadas (Página 23)	✓
G4-27	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			Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19) Participación con partes interesadas (Página 23)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Perfil del informe						
G4-28	Periodo objeto del informe	6.2 Gobernanza de la organización			Ejercicio 2015	✓
G4-29	Fecha del último informe	6.2 Gobernanza de la organización			El informe anterior se publicó durante el primer semestre de 2014	✓
G4-30	Ciclo de presentación de informes	6.2 Gobernanza de la organización			La periodicidad de publicación del informe es anual	✓
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe	6.2 Gobernanza de la organización			La difusión del informe vía correo electrónico a las partes interesadas de la compañía y en repsol.com , donde se puede consultar y descargar. Dirigir cualquier duda, consulta sugerencia u otra cuestión relacionada con el mismo, a repsolteescucha@repsol.com .	✓
G4-32	Opción de conformidad con la guía elegida por la organización	6.2 Gobernanza de la organización			Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe (Página 19)	✓
G4-33	Política y prácticas vigentes con respecto a la verificación externa del informe	6.2 Gobernanza de la organización			Informe de verificación de Deloitte (Página 182)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Gobierno						
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 33)	✓
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano de gobierno superior delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 34)	✓
G4-36	Relación de cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales y su rendimiento de cuentas ante el órgano superior de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 34)	✓
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales	6.2 Gobernanza de la organización	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 35)	✓
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y sus comités	6.2 Gobernanza de la organización	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 36)	✓
G4-39	Indicar si el presidente del órgano superior de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	6.2 Gobernanza de la organización	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 36)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Gobierno						
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités	6.2 Gobernanza de la organización	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 36)	✓
G4-41	Procesos de prevención y gestión de conflictos de interés en el órgano superior de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 37)	✓
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 37)	✓
G4-43	Medidas para el desarrollo y la mejora del conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales	6.2 Gobernanza de la organización	4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos		Gobierno (Página 37)	✓
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con los asuntos económicos, ambientales y sociales y medidas adoptadas en consecuencia	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 38) Apartado C.1.19, C.1.20 y C.1.21 Informe Anual de Gobierno Corporativo 2015	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social, así como en la aplicación de los procesos de diligencia debida	6.2 Gobernanza de la organización	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 39) Apartado E Sistemas de control y de gestión de riesgos del Informe Anual de Gobierno Corporativo	✓
G4-46	Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 39) Apartado E Sistemas de control y de gestión de riesgos del Informe Anual de Gobierno Corporativo	✓
G4-47	Frecuencia de análisis de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social por el órgano superior de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 39) Apartado E Sistemas de control y de gestión de riesgos del Informe Anual de Gobierno Corporativo	✓
G4-48	Comité o cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad y se asegura de que todos los Aspectos Materiales queden reflejados	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 39) Apartado E Sistemas de control y de gestión de riesgos del Informe Anual de Gobierno Corporativo	✓
G4-49	Proceso de transmisión de preocupaciones al órgano superior de gobierno	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 40) Información complementaria en G4-35, G4-36 y G4-37	✓
G4-50	Naturaleza y número de preocupaciones importantes transmitidas al órgano superior de gobierno durante el periodo objeto de análisis y mecanismos para abordarlas	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 40) Información complementaria en G4-35, G4-36 y G4-37	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Governance						
G4-51	Políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección y relación con el desempeño de la organización	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 40)	✓
G4-52	Procesos de determinación de remuneración	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 41)	✓
G4-53	Mecanismos de solicitud y valoración de la opinión de los grupos de interés en relación a la retribución	6.2 Gobernanza de la organización	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Gobierno (Página 41)	✓
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda los trabajadores	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 42)	✓ (3)
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda los trabajadores	6.2 Gobernanza de la organización			Gobierno (Página 42)	✓ (4)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
Ética e integridad						
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Ética e integridad (Página 43)	✓
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Ética e integridad (Página 43)	✓
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Ética e integridad (Página 43)	✓

Parte II: Contenidos específicos

GRI	ISO 26000	IPEICA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
1. Economía						
1.1. Desempeño económico						
G4-DMA	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.	Asuntos: comunidad y sociedad y ética empresarial y transparencia	2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación		Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 45)	
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	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.	SE4. Inversión social SE13. Transparencia de pagos a gobiernos	2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación	Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 45) Pagos a gobiernos - Contribución fiscal por países, Apartado 6.3. Fiscalidad, del Informe de Gestión Consolidado 2015	✓ (16)

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P7	Eficiencia energética y cambio climático (Página 68)	✓ (5)
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones				Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 45) Nota 27 Obligaciones con el personal de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	SE13. Transparencia de pagos a gobiernos			Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 47)	✓

1.2. Presencia en el mercado

G4-DMA	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.	Asuntos: contenido local y prácticas laborales	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P1, P6	Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 45)		
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan 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.	SE15. Diversidad de los trabajadores e inclusión	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P1, P6	Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 48)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-EC6	<p>Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas</p>	<p>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.</p>	<p>SE6. Prácticas de contratación local</p>	<p>8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y productivo, y el empleo pleno y el trabajo decente para todos</p>	<p>P6</p>	<p>Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 48)</p>	<p>✓</p>

1.3. Consecuencias económicas indirectas

G4-DMA	<p>6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad. 6.7.8 Acceso a servicios esenciales. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos. 6.8.9 Inversión social.</p>	<p>Asuntos: comunidad y sociedad, contenido local y ética empresarial y transparencia</p>	<p>1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países 17. Fortalecer los medios de ejecución de los objetivos y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible</p>	<p>Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 45)</p>
--------	---	---	---	--

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	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. 6.8.4 Educación y cultura. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos.	SE4. Inversión social	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países 17. Fortalecer los medios de ejecución de los objetivos y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible		Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 49)	√
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad. 6.7.8 Acceso a servicios esenciales. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades. 6.8.6 Desarrollo y acceso a la tecnología. 6.8.7 Generación de riqueza e ingresos. 6.8.9 Inversión social.	SE4. Inversión social SE6. Prácticas de contratación local	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países 17. Fortalecer los medios de ejecución de los objetivos y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible		Contribución al desarrollo económico allí donde la empresa realiza su actividad (Página 53)	√

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
1.4. Prácticas de adquisición						
G4-DMA	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.	Asunto: contenido local	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 62)	
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	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.	SE5.Prácticas de contenido local SE7. Compras y desarrollo de proveedores a nivel local	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 63)	√ (2)
G4-OG1	Volumen y características de la estimación de producción y reservas identificadas				Apartado 5.1. Upstream del Informe de Gestión Consolidado 2015, Apartado 1 Principales magnitudes e indicadores del periodo del Informe de Gestión Consolidado 2015	√

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2. Medio Ambiente

2.1. Materiales

G4-DMA		6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	Asunto: impacto en el medio ambiente local	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P7,P8	Apartado 5.2. Downstream del Informe de Gestión Consolidado 2015,	
G4-EN1	Materiales por peso o volumen	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.		8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P7,P8	Apartado 5.2. Downstream del Informe de Gestión Consolidado 2015	√ (7)
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E10. Residuos	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P8	No material	-

2.2. Energía

G4-DMA		6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	Asunto: cambio climático y energía	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P7,P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 68)	
--------	--	---	------------------------------------	--	-------	--	--

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
2.2. Energía							
G4-EN3	Consumo energético interno	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E2. Uso de energía	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P7,P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 69)	√ (8)
G4-EN4	Consumo energético externo	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos		7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 69)	√
G4-EN5	Intensidad energética	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos	E2. Uso de energía	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 70)	√ (8)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
G4-OG2	Inversión total en energía renovable	E3. Fuentes de energía alternativas	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación 17. Fortalecer los medios de ejecución de los objetivos y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible		Eficiencia energética y cambio climático (Página 74)	✓
G4-OG3	Cantidad total de energía renovable generada, por tipo	E3. Fuentes de energía alternativas	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna		Eficiencia energética y cambio climático (Página 74)	✓ (9)
G4-EN6	Reducción del consumo energético	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E2. Uso de energía 7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 73)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
2.2. Energía							
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E3. Fuentes de energía alternativas	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 69)	√
2.3. Agua							
G4-DMA		6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	Asuntos: agua y biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos	P7,P8	Gestión del agua (Página 82)	
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E6. Agua dulce	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos	P7,P8	Gestión del agua (Página 83)	√ (8)
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E6. Agua dulce	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos	P8	Gestión del agua (Página 83)	√ (10)
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y utilizada	6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos.	E6. Agua dulce	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P8	Gestión del agua (Página 84)	√ (8)

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2.4. Biodiversidad

G4-DMA	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	Asunto: biodiversidad y servicios sistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Biodiversidad y servicios ecosistémicos <u>(Página 78)</u>		
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Biodiversidad y servicios ecosistémicos (página) http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/nuestros-compromisos/medio-ambiente/biodiversidad/default.aspx	✓ (11)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
2.4. Biodiversidad							
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alto valor en términos de diversidad biológica no protegidas que se derivan de las actividades, los productos y los servicios	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales.	E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Biodiversidad y servicios ecosistémicos (Página 78)	✓ (10)
G4-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.	E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Biodiversidad y servicios ecosistémicos (Página 78)	✓ (10)
G4-EN14	Número de especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie	6.5 El medio ambiente. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales. habitats	E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Biodiversidad y servicios ecosistémicos (Página 78)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-OG4	Número y porcentaje de centros operativos significativos en los que se han evaluado y monitorizado riesgos asociados a la biodiversidad	6.5 El medio ambiente.	E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad		Biodiversidad y servicios ecosistémicos (Página 78)	√

2.5. Emisiones

G4-DMA	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	Asuntos: cambio climático y energía e impacto en el medio ambiente local	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 68) Emisiones (no GEI) (Página 87)	
--------	--	--	---	-------	--	--

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2.5. Emissions

G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 70)	<input checked="" type="checkbox"/> (8)
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 71)	<input checked="" type="checkbox"/> (8)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 72)	✓ (13)
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	6.5 El medio ambiente. 6.5.5 Mitigación y adaptación al cambio climático.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 72)	✓ (8)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
2.5. Emisiones							
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 73)	√
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E8. Otras emisiones al aire	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P8, P9	No material	-
G4-EN21	NOx, SOx, y otras emisiones atmosféricas significativas	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E8. Otras emisiones al aire	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8	Emisiones (no GEI) (Página 87)	√ (8)
2.6. Efluentes y residuos							
G4-DMA		6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	Asuntos: agua e impacto en el medio ambiente local	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Gestión de los residuos (Página 88) Gestión de los derrames (Página 81) Gestión del agua (Página 82) Eficiencia energética y cambio climático (Página 68)	

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-EN22	Vertimiento total de aguas, según su naturaleza y destino	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E7. Vertidos al agua	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	P8	Gestión del agua (Página 84)	✓ (8)
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E10. Residuos	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P8	Gestión de los residuos (Página 88)	✓
G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación.	E9. Derrames al medio ambiente	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P8	Gestión de los derrames (Página 81)	✓

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
G4-OG5	Volumen y eliminación de agua	E7. Vertidos al agua	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible		Gestión del agua (Página 84)	<input checked="" type="checkbox"/> (8)
G4-OG6	Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados	E4. Gas quemado en antorcha	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible		Eficiencia energética y cambio climático (Página 73)	✓
G4-OG7	Cantidad de residuos de perforación (lodos y rípios de perforación-cuttings) y estrategias para su tratamiento	E10. Residuos	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		Gestión de los residuos (Página 90)	<input checked="" type="checkbox"/> (8)
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación. E10. Residuos	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		No material	-

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de la biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación. E5. Biodiversidad y servicios ecosistémicos E7. Vertidos al agua	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad		No material	-

2.7. Productos y servicios

G4-DMA	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.		6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 68) Emisiones (no GEI) (Página 87)	
--------	---	--	--	-----------	--	--

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
2.7. Productos y servicios							
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	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.	HS4. Administración de los productos	6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad	P7,P8, P9	Eficiencia energética y cambio climático (Página 75) (Página 76)	✓
G4-OG8	Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles		3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		Emisiones (no GEI) (Página 87)	✓ (10)	
G4-EN28	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que se recuperan al final de su vida útil, desglosado por categoría	6.5 El medio ambiente. 6.5.3 Prevención y contaminación. 6.5.4 Uso sostenible de recursos. 6.7.5 Consumo sostenible.	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	P8	No material	-	

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2.8. Cumplimiento regulatorio

G4-DMA		6,5 El medio ambiente.		P8	Cumplimiento regulatorio (Página 121)	-
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	6,5 El medio ambiente.		P8	Cumplimiento regulatorio (Página 122)	√

2.9. Transporte

G4-DMA		6.5 El medio ambiente. 6.5.4 Uso sostenible de recursos. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	Asunto: impacto en el medio ambiente local	11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 68)	
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados 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.	E1. Emisiones de gases de efecto invernadero E9. Derrames al medio ambiente	11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	P8	Eficiencia energética y cambio climático (Página 72)	√ (13)

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2.10. General

G4-DMA	6.5 El medio ambiente.		<p>7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna</p> <p>9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación</p> <p>12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles</p> <p>13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</p> <p>14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible</p> <p>15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad</p> <p>17. Fortalecer los medios de ejecución [de los objetivos] y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible</p>	P9	Desempeño en seguridad y medioambiente (Página 67) (Página 91)	
--------	------------------------	--	--	----	--	--

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

2.10. General

G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones ambientales	6.5 El medio ambiente.	7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos 14. Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques, combatir la desertificación, y detener y revertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de biodiversidad 17. Fortalecer los medios de ejecución [de los objetivos] y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible	P9	Apartado 30 de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	<input checked="" type="checkbox"/>
---------	--	------------------------	---	----	--	-------------------------------------

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
2.11. Evaluación ambiental de los proveedores						
G4-DMA		6.5 El medio ambiente.		P9	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 62)	
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	6.5 El medio ambiente.		P9	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 66)	✓
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	6.5 El medio ambiente.		P9	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 66)	✓
2.12. Mecanismos de reclamación ambiental						
G4-DMA		6.5 El medio ambiente.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P9	Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	6.5 El medio ambiente.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P9	Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	✓ (10)
2.13. Biocombustibles						
G4-OG14	Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos	E3. Fuentes de energía alternativas	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 7. Garantizar a todos el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		Eficiencia energética y cambio climático (Página 75)	✓

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3. Desempeño Social

3.1. Prácticas Laborales y Trabajo Digno

3.1.1. Empleo

G4-DMA		6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	Asunto: prácticas laborales	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 94)	
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.	SE15. Diversidad de los trabajadores e inclusión	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 94)	√ (17)
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales.		8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 96) Nota 27 Obligaciones con el personal de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	√
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.		5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 97)	√

GRI	ISO 26000	IPEICA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.1.2. Relaciones empresa/trabajadores							
G4-DMA	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.	Asunto: prácticas laborales	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P3	Relaciones entre los empleados y la empresa (Página 105)		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos 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.	SE16. Participación de los trabajadores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P3	Relaciones entre los empleados y la empresa (Página 105)	✓
3.1.3. Salud y seguridad en el trabajo							
G4-DMA	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.	Asuntos: protección de los trabajadores y prácticas laborales	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos		Desempeño en seguridad (Página 91) Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 98)		
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y 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.	HS1. Participación de los trabajadores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 99)	✓	
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género	6.3.10 Principios y derechos fundamentales en el trabajo. 6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo.	HS3. Lesiones en el trabajo y enfermedades	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	Desempeño en seguridad (Página 91) Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 99)	✓	

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	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.	HS2. Salud de los trabajadores	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos		Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 99)	✓
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	6.4 Prácticas laborales. 6.4.6 Salud y seguridad en el trabajo.	SE16. Participación de los trabajadores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos		Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 101)	✓

3.1.4. Capacitación y educación

G4-DMA		6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades.	Asunto: prácticas laborales	4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 101)	
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y categoría laboral	6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo.	SE17. Formación y desarrollo de los trabajadores	4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 102)	✓

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.1.4. Capacitación y educación							
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo. 6.8.5 Creación de empleo y desarrollo de habilidades.	SE17. Formación y desarrollo de los trabajadores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos		Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 103)	√
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional	6.4 Prácticas laborales. 6.4.7 Desarrollo Humano y Formación en el lugar de trabajo.	SE17. Formación y desarrollo de los trabajadores	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Condiciones laborales, capacitación y desarrollo (Página 104)	√
3.1.5. Diversidad e igualdad de oportunidades							
G4-DMA		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.	Asunto: prácticas laborales	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P6	Diversidad e igualdad de oportunidades (Página 106)	
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de los trabajadores por categoría profesional y género, edad, pertenencia 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.	SE15. Diversidad de los trabajadores e inclusión		P6	Diversidad e igualdad de oportunidades (Página 108) Apartado C del Informe Anual de Gobierno Corporativo	√

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.1.6. Igualdad de retribución entre mujeres y hombres

G4-DMA	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.	Asunto: prácticas laborales	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países	P6	Diversidad e igualdad de oportunidades (Página 106).	
--------	---	-----------------------------	---	----	--	--

G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	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.	SE15. Diversidad de los trabajadores e inclusión	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 10. Reducir la desigualdad dentro y entre países	P6	Diversidad e igualdad de oportunidades (Página 108).	✓ (14)
---------	--	---	--	---	----	--	-----------

3.1.7. Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores

G4-DMA	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.		5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 62)	
--------	---	--	---	----	--	--

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
3.1.7. Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores						
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	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.	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 66)	✓
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	6.4 Prácticas laborales. 6.4.3 Trabajo y relaciones laborales. 6.4.4 Condiciones de trabajo y protección social.	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 67)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.1.8. Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales

G4-DMA		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.	Asunto: prácticas laborales	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	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.	SE18. Sistemas de no represalias y reclamación	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	✓ (10)

3.2. Derechos humanos

3.2.1. Prácticas de inversión y abastecimiento

G4-DMA		6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita diligencia. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	Asunto: derechos humanos		P2	Debita diligencia (Página 109).	
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita diligencia. 6.3.5 Evitar la complicidad. 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena de valor.	SE8. Debita diligencia en derechos humanos		P2	Debita diligencia (Página 109).	✓
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	6.3 Derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad.	SE8. Debita diligencia en derechos humanos		P1	Debita diligencia (Página 110).	✓

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.2.2. No discriminación							
G4-DMA	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.	Asunto: derechos humanos	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Debida diligencia (Página 109)		
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas 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.	SE8. Debida diligencia en derechos humanos SE18. Sistemas de no represalias y reclamación	5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P6	Debida diligencia (Página 111)	✓ (15)

GRI	ISO 26000	IPEICA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.2.3. Libertad de asociación y negociación colectiva

G4-DMA	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.	Asunto: derechos humanos	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P3	Debida diligencia (Página 109)		
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender 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.	SE8. Debida diligencia en derechos humanos SE9. Derechos humanos y proveedores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos	P3	Debida diligencia (Página 111)	✓

3.2.4. Trabajo infantil

G4-DMA	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.	Asunto: derechos humanos	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P5	Debida diligencia (Página 109)	
--------	---	--------------------------	---	----	--------------------------------	--

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.2.4. Trabajo infantil							
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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.	SE8. Debita diligencia en derechos humanos SE9. Derechos humanos y proveedores	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacificas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P5	Debita diligencia (Página 111)	✓
3.2.5. Trabajo forzoso							
G4-DMA		6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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.	Asunto: derechos humanos	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacificas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P4	Debita diligencia (Página 109).	
G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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.	SE8. Debita diligencia en derechos humanos	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 16. Promover sociedades pacificas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P4	Debita diligencia (Página 111)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.2.6. Medidas de seguridad							
G4-DMA	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.	Asunto: derechos humanos	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P1	Fuerzas de seguridad (Página 112)		
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	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.	SE10. Seguridad y derechos humanos	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P1	Fuerzas de seguridad (Página 113)	√
3.2.7. Derechos de la población indígena							
G4-DMA	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.	Asunto: comunidad y sociedad	2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible	P1	Derechos de la población indígena (Página 114)		
G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos 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.	SE2. Pueblos indígenas	2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible	P1	Derechos de la población indígena (Página 114)	√
G4-OG9	Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos cubiertos por estrategias específicas de participación	SE2. Pueblos indígenas	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible		Derechos de la población indígena (Página 114)	√	

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
3.2.8. Evaluación						
G4-DMA	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad.			P1	Debita diligencia (Página 109).	
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita diligencia. 6.3.4 Situaciones de riesgo para los derechos humanos. 6.3.5 Evitar la complicidad.	SE8. Debita diligencia en derechos humanos	P1	Debita diligencia (Página 111)	✓
3.2.9. Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos						
G4-DMA	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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.	Asunto: derechos humanos		P2	Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 62)	
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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.	SE9. Derechos humanos y proveedores	P2	Ver G4-SO9	✓
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas	6.3 Derechos humanos. 6.3.3 Debita 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	Ver G4-SO9	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.2.10. Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos

G4-DMA	6.3 Derechos humanos. 6.3.6 Resolución de reclamaciones.		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P1	Mecanismos de reclamación (Página 112) Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual.	
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	SE9. Derechos humanos y proveedores SE18. Sistemas de no represalias y reclamación	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P1	Mecanismos de reclamación (Página 112) Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual.	√ (10)

3.3. Sociedad

3.3.1. Comunidades locales

G4-DMA	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales. 6.5.3 Prevención y contaminación. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales. 6.8 Participación activa y desarrollo de la comunidad.	Asunto: comunidad y sociedad	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible	P1	Impactos en las comunidades locales (Página 116)	
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	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.	SE1. Impactos y participación en la comunidad local	P1	Impactos en las comunidades locales (Página 116)	√

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
3.3.1. Comunidades locales							
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	6.3.9 Derechos económicos, sociales y culturales. 6.5.3 Prevención y contaminación. 6.5.6 Protección del medio ambiente y la biodiversidad, y restauración de hábitats naturales. 6.8 Participación activay desarrollo de la comunidad	SE1. Impactos y participación en la comunidad local	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible	P1	Impactos en las comunidades locales (Página 116)	✓
G4-OG10	Número y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas		SE1. Impactos y participación en la comunidad local SE2. Reasentamientos involuntarios	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible		Impactos en las comunidades locales (Página 117)	✓
G4-OG11	Emplazamientos desmantelados y en vías de desmantelamiento		E11. Desmantelamientos	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible		Impactos en las comunidades locales (Página 117)	✓
3.3.2. Lucha contra la Corrupción							
G4-DMA	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.3 Anticorrupción.	Asunto: ética empresarial y transparencia		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P10	Lucha contra la corrupción (Página 118)	
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados		SE11. Prevención de corrupción SE12. Prevención de corrupción por parte de los socios comerciales	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P10	Lucha contra la corrupción (Página 119)	✓
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción		SE11. Prevención de corrupción	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P10	Lucha contra la corrupción (Página 119)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación	
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios			
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.3 Anticorrupción.	SE11. Prevención de corrupción	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P10	Lucha contra la corrupción (Página 121)	✓ (6)

3.3.3. Política pública

G4-DMA	Participación y postura en el desarrollo de políticas públicas y cabildeo	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.4 Participación política responsable. 6.8.3 Participación activa de la comunidad.	Asunto: ética empresarial y transparencia SE14. Promoción pública y lobby		P10	Participación responsable en política pública (Página 121)	
G4-SO6	Valor de las contribuciones públicas, por país y destinatario	6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.4 Participación política responsable. 6.8.3 Participación activa de la comunidad.	SE13. Transparencia de pagos a gobiernos SE14. Promoción pública y lobby	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	P10	Participación responsable en política pública (Página 121)	✓

3.3.4. Prácticas de competencia desleal

G4-DMA		6.6 Prácticas justas de operación. 6.6.5 Competencia justa. 6.6.7 Respeto a los derechos de la propiedad.		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Cumplimiento regulatorio (Página 121)	
G4-SO7	Número de procedimientos legales 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.		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Cumplimiento regulatorio (Página 122)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
3.3.5. Cumplimiento normativo						
G4-DMA	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.		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Nota 28 Contingencias legales de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Nota 28 Contingencias legales de las Cuentas Anuales Consolidadas 2015	✓
3.3.6. Evaluación de la repercusión social de los proveedores						
G4-DMA	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.				Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 62)	
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	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.	SE12. Prevención de corrupción por parte de los socios comerciales		Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 67)	✓
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptada	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.	SE12. Prevención de corrupción por parte de los socios comerciales		Gestión de la cadena de suministro y sus impactos allí donde desarrollamos nuestra actividad (Página 67)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.3.7. Mecanismos de reclamación por impacto social

G4-DMA		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.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	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.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Estamos trabajando para reportar este indicador de manera individual. Ver respuesta consolidada en G4-HR12	✓ (10)

3.3.8. Reubicaciones involuntarias

G4-OG12	Casos de reasentamiento involuntario necesario para las actividades de la organización	SE2. Reasentamientos involuntarios	1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en el mundo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles		Impactos en las comunidades locales (Página 118)	✓
---------	--	------------------------------------	---	--	---	---

3.3.9. Integridad de activos y seguridad de procesos

G4-OG13	Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad	H55. Seguridad de procesos	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible, así como el saneamiento para todos 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles		Desempeño en seguridad (Página 91)	✓
---------	---	----------------------------	--	--	---------------------------------------	---

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.4. Responsabilidad de producto

3.4.1. Salud y seguridad del cliente

G4-DMA		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.	Asunto: riesgos de los productos para la seguridad, la salud y el medio ambiente		https://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/clientes/satisfaccion-cliente/	
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	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.	HS4. Administración de los productos		No material	-
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa 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, desglosados 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.	HS4. Administración de los productos	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	No material	√

GRI	ISO 26000	IPECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
3.4.2. Etiquetado de productos y servicios						
G4-DMA	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.	Asunto: riesgos de los productos para la seguridad, la salud y el medio ambiente	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles		Cumplimiento regulatorio (Página 121) https://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/clientes/satisfaccion-cliente/	
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	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.	HS4. Administración de los productos	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	No material	
G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados 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.	HS4. Administración de los productos	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	Cumplimiento regulatorio (Página 122)	√

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		
3.4.2. Etiquetado de productos y servicios						
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	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.			http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/clientes/satisfaccion-cliente/	-
3.4.3. Comunicaciones de mercadotecnia						
G4-DMA		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.	Asunto: riesgos de los productos para la seguridad, la salud y el medio ambiente			
G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	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.	HS4. Adiministración de los productos		No material	-
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes		HS4. Adiministración de los productos	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	Cumplimiento regulatorio (Página 122)	✓

GRI	ISO 26000	IPIECA	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Pacto Mundial	Referencia en el Informe RC	Verificación
Indicador	Materias fundamentales y asuntos	Indicadores	Goals	Principios		

3.4.4. Privacidad de los clientes

G4-DMA			16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Cumplimiento regulatorio (Página 121)	
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentales sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes		16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		No material	-

3.4.5. Cumplimiento normativo

G4-DMA		6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Cumplimiento regulatorio (Página 121)	
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios	6.7 Asuntos de consumidores. 6.7.6 Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles		Cumplimiento regulatorio (Página 122)	✓

- √ Contenido revisado según el alcance de la información descrito en el IAS.
- ☑ Contenido revisado según el alcance de la información descrito en el IAS. Adicionalmente, se han aplicado procedimientos ampliados para mayor seguridad de la información reportada.
 - (1) No se informa de contratistas ni subcontratistas.
 - (2) 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.
 - (3) Para el cálculo de esta información se ha tomado la retribución anual media devengada, en el caso de la plantilla, y la efectivamente desembolsada en el periodo, en el caso de la persona mejor pagada.
 - (4) Para el cálculo de esta información, se ha considerado como la variación entre la remuneración de la persona mejor pagada en el ejercicio 2014 y la remuneración de la persona mejor pagada en el ejercicio 2015.
 - (5) El cuestionario del CDP disponible es el referente a los datos de 2014, no estando disponible a la fecha de este informe la información del año 2015.
 - (6) Se reportan las sanciones o amonestaciones laborales derivadas de los incumplimientos de la NEC.
 - (7) Se desglosa el principal material que es el crudo procesado.
 - (8) En el caso de los datos de Talisman, únicamente se ha comprobado la compilación de la información.
 - (9) Se informa de potencia instalada.
 - (10) Se informa cualitativamente.
 - (11) No se informa del valor para la biodiversidad de las áreas adyacentes a las instalaciones operativas de Repsol.
 - (12) No se informa de la naturaleza de los impactos sobre la biodiversidad.
 - (13) Información de Scope 3 limitada a las emisiones más significativas de Repsol, no incluyendo aquellas actividades que suponen menos de un 1% de las emisiones totales estimadas del Scope 3.
 - (14) No se informa de la remuneración.
 - (15) Se informa de los incidentes de discriminación internos.
 - (16) En los tributos efectivamente pagados por país, se incluyen tanto los impuestos recaudados e ingresados de terceros como los tributos soportados por Repsol en 2014 y 2015.
 - (17) Las nuevas contrataciones de 2015 incluyen las altas del personal de Talisman equivalentes a toda la plantilla a 31 de diciembre de 2015 (2.919 personas).

*** 10 Principios del Pacto Mundial**

ASPECTOS Y 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.

Informe de Verificación Independiente del Informe de Sostenibilidad 2015 del Grupo Repsol

A los Administradores de Grupo Repsol:

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión, con el alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad 2015 del Grupo Repsol (IS), cuyo alcance y cobertura se definen en el epígrafe "Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe" de la Parte I del IS. Nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La adaptación de los contenidos del IS a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 4 (en adelante, GRI G4), así como los contenidos del suplemento sectorial del sector Oil&Gas propuestos en dicha guía.
- La información proporcionada en el IS 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 la Tabla de Contenidos GRI del IS, con vistas a poder obtener una mayor seguridad de la información reportada en dichos indicadores. Dichos 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 IS, 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.
- Revisión de las actas de las reuniones del ejercicio 2015 del Consejo de Administración y de las Comisiones con impacto en la gestión de la Sostenibilidad.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IS 2015.
- 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 IS 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 "Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe", de la Parte I del IS.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados y comprobación de la existencia y alcance de políticas, sistemas y procedimientos de Sostenibilidad.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IS a los recomendados en GRI G4 y comprobación de que los contenidos presentados se corresponden con los recomendados dicho estándar.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión, en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los contenidos GRI G4 incluida en el IS y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo Repsol.
- Para ciertos indicadores clave identificados en la Tabla de Contenidos GRI, se han realizado procedimientos adicionales en 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 2015 se han visitado 6 instalaciones (Química Sines, Refino y Química Puertollano, Refino Petronor, GLP Pinto y Bloque 16), en las que:
 - se han revisado los procesos de recopilación, carga y validación de los datos reportados,
 - se han comprobado los resultados de los informes de verificación de terceros relativos a las certificaciones ISO 14064, ISO 14001, ISO 50001 y OHSAS 18001.

Responsabilidades de la Dirección del Grupo Repsol y de Deloitte

- La preparación y presentación del IS, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección de Responsabilidad Corporativa del Grupo Repsol, la cual también es responsable del control interno y de la coordinación del sistema de reporte y elaboración de la información. La Comisión de Sostenibilidad es la responsable de revisar el proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia. Nuestra responsabilidad es emitir un informe de revisión independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Repsol de acuerdo con los términos de nuestra Carta de Encargo.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético emitido por la International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), basadas en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.
- Deloitte mantiene, de acuerdo con el International Standard on Quality Control¹ (ISQC1), un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de requisitos éticos, normas profesionales y regulación aplicable.
- El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable, por tanto la seguridad proporcionada es también menor. El presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.
- El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Informes de Responsabilidad Corporativa y, específicamente, en el desempeño económico, social y medioambiental, y en procesos de participación de grupos de interés.

Conclusiones

En la Tabla de Contenidos GRI del Anexo I del IS, se detallan los contenidos revisados, el alcance de la revisión y se identifican aquellos que no cubren todos los aspectos recomendados por GRI. Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, salvo por los aspectos indicados en la Tabla de Contenidos GRI, no se ha puesto de manifiesto ningún asunto que nos haga creer que:

- El IS no haya sido preparado de acuerdo a las directrices de la guía GRI G4 en todos sus aspectos significativos.
- El Grupo Repsol no ha aplicado los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta tal y como se describe en el apartado "Aspectos materiales, cobertura y perfil del informe", de la Parte I del IS 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 de la gestión de la sostenibilidad.
 - 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 Grupo Repsol nuestras recomendaciones relativas a los aspectos de mejora en la gestión de la Sostenibilidad 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 y relevancia

En 2015, uno de los principales retos para Repsol ha sido la integración de Talisman en los procesos de gestión y reporte de la información, integración que seguirá consolidándose a lo largo de 2016. En esta integración, Repsol debería continuar trabajando en la incorporación, a su análisis de materialidad, de los aspectos relevantes propios de los negocios aportados por Talisman y en la evaluación de su impacto en la cadena de valor.

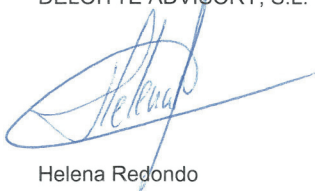
Para actualizar los asuntos relevantes en materia de Sostenibilidad del ejercicio, al igual que en años anteriores, Repsol ha combinado factores internos, ligados a su estrategia y a su mapa de riesgos, con los resultados de los estudios de identificación de expectativas de los grupos de interés. Para mejorar la eficiencia de este proceso, Repsol debería incorporar de forma sistemática en su modelo de reporte la visión de los temas relevantes de las distintas áreas y unidades de negocio del Grupo Repsol, simplificando la preparación de la información no financiera y permitiendo anticipar los asuntos materiales de forma integrada.

Capacidad de respuesta

En lo que se refiere a Políticas, el Consejo de Administración de Repsol ha aprobado en 2015 la Política de Sostenibilidad que recoge sus compromisos en esta materia. En este sentido, Repsol debería seguir trabajando para incorporar progresivamente en su Política los aspectos propuestos en la recomendación 54 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

En 2015, Repsol ha adaptado su reporte a la versión 4 del estándar GRI. En futuros ejercicios, Repsol debería profundizar en esta adaptación con el objetivo de minimizar las limitaciones al alcance de la información, homogeneizar el perímetro de reporte e integrar la información relevante correspondiente a Talisman. Asimismo, teniendo en cuenta los últimos cambios regulatorios y las tendencias en los requerimientos de información de los distintos grupos de interés, Repsol debería alinear sus contenidos a las nuevas necesidades de información a través de la preparación de indicadores clave, no sólo de actividad, sino también de impacto en el negocio y en su entorno.

DELOITTE ADVISORY, S.L.



Helena Redondo

Madrid, 8 de Marzo de 2016



AA1000

Licensed Assurance Provider

000-14

