

Plan de  
Sostenibilidad

2015

Repsol Sinopec Brasil

Informe de cierre





# Contenido

Aviso legal	2
Informe de Cierre sobre las acciones del Plan a 31 de diciembre de 2015	
● Programa 1 : Gobernanza	2
● Programa 2 : Prácticas laborales	3
● Programa 3 : Seguridad	12
● Programa 4 : Medio ambiente	15
● Programa 5 : Prácticas Justas de Operación: Anti-corrupción y Ética	18
● Programa 6 : Prácticas Justas de Operación: Cadena de valor	25
● Programa 7 : Participación activa y desarrollo de la comunidad	27
Índice de acciones	36

## Aviso Legal

El presente Plan de Sostenibilidad recoge un conjunto de acciones que, en todo o en parte, van más allá de lo que exige la ley y están dirigidas a contribuir al desarrollo sostenible. Las empresas participantes del Grupo Repsol tienen el firme propósito de acometer y cumplir todas ellas. No obstante, se reservan la facultad de modificar, posponer o cancelar su cumplimiento sin que ello implique responsabilidad legal, aunque se comprometen a justificar públicamente estos posibles casos.

© REPSOL, S.A. 2015: Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad exclusiva de Repsol, S.A. y se permite su reproducción total o parcial únicamente para su difusión sin fines comerciales.

# Informe de Cierre sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil a 31 de diciembre de 2015

## Programa 1

### Gobernanza

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mantener un discurso único y transparente sobre nuestras actividades en Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Mejoraremos la comunicación sobre nuestras actividades en Brasil en los medios institucionales. Repsol Sinopec Brasil informará de manera más eficaz de las noticias sobre sus actividades en la Cuenca de Santos (SP), Campos (RJ) y Espírito Santo (ES), sus iniciativas de responsabilidad corporativa, el patrocinio y la investigación y el desarrollo en sus medios institucionales y en la prensa. Los medios institucionales que tiene la empresa son: la web <a href="http://www.repsolsinopec.com">www.repsolsinopec.com</a> y el <a href="https://www.facebook.com/repsolsinopec">facebook.com/repsolsinopec</a> .
<b>INDICADOR</b>	Publicaciones en la web y en la revista digital Repsol Sinopec Informa. Boletines mensuales Repsol Sinopec Informa.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos producido 48 noticias y las hemos publicado en 12 ediciones de la revista digital Repsol Sinopec Informa, que han sido enviadas mensualmente a un mailing de partes interesadas y también están disponibles en la página web de Repsol Sinopec.

**Programa 2****Prácticas laborales****Condiciones de trabajo**

<b>ACCIÓN</b>	<b>Aplicar el programa de reconocimiento no monetario para los empleados de Repsol Sinopec Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Continuaremos aplicando el programa de reconocimiento al trabajo de los empleados o equipo por parte de su jefe o por algún otro empleado. Los premios se destinarán a prácticas que estén alineadas con la visión y valores de la Compañía y la realización del trabajo con resultados por encima de lo esperado. El programa ofrece las directrices para que la Compañía pueda reconocer las contribuciones excepcionales por parte de individuos o equipos en las acciones o comportamientos que contribuyen al resultado y/o cumplimiento de los objetivos del negocio, e incentiva los comportamientos innovadores y creativos. Las propuestas de jefes son enviadas a la Unidad de Comunicación Interna de la Compañía y un comité formado por el gerente de Personas y Organización (Recursos Humanos) y otro director elegible las evalúan, aprueban las indicaciones y eligen los premios. Las propuestas de los empleados tienen premios simbólicos y son directamente aprobadas por la Unidad de Comunicación Interna.
<b>INDICADOR</b>	Número de indicaciones de empleados y equipos para el programa. Entrega de premios de propuestas de los jefes dos veces al año: abril y octubre. La entrega de premios para empleado se realiza en cualquier fecha del año.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos llevado a cabo la primera convocatoria del programa de forma exitosa. La segunda convocatoria está aún pendiente de la evaluación de los nombramientos o indicaciones por parte del comité evaluador, por lo que la misma se ha prorrogado a enero de 2016. Los nombramientos han sido de un total de nueve personas.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la conciliación de los empleados Repsol Sinopec Brasil mediante la reducción de las horas extraordinarias realizadas (no sobrepasar 10 horas diarias en la jornada laboral).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Llevaremos a cabo las siguientes acciones para reducir las horas extraordinarias de nuestros empleados: acompañaremos con efectividad los informes trimestrales enviados e informes disponibles el Portal de Tiempos (Jefes); comunicaremos y reforzaremos las normas de tiempos; crearemos un cuestionario sobre régimen on-off* para identificar gestores que todavía no han comprendido la Norma y minimizaremos las horas acumuladas y el pago de horas indebidas; aprobaremos previamente a los empleados que permanezcan en la Compañía después de las 19:30h; desconectaremos el aire acondicionado a las 19:00h y las luces a las 19:30h (práctica ya utilizada por las empresas) y si fuera necesario alargar la jornada, deberá solicitarse previamente indicando el motivo del trabajo excepcional y el horario de salida.</p> <p>*El régimen on-off es el régimen de trabajo de los empleados en las actividades de exploración, perforación, producción y refino de petróleo regulado por la Ley nº 5.811/72. En la Compañía, además de observar la ley, establecemos condiciones específicas en la normativa interna "BR-HRE-NO-002 Sistema de Gestão de Tempos" para nuestros empleados que actúan exclusivamente con actividades de exploración, perforación, producción y transferencia de petróleo del mar. Actualmente, nuestros empleados que trabajan "off shore" cumplen régimen de sobreaviso; o sea, durante los días de trabajo "off shore" permanecen a disposición por 24 horas con el límite de 12 horas de trabajo efectivo. Tal régimen garantiza, además de dos salarios adicionales, un día de descanso para cada turno de sobre aviso cumplido, limitado siempre a 14 días por lo máximo de trabajo "off shore".</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Porcentaje de horas extras reducidas por año.                  Medición semestral del número de horas extras realizadas.                  Refuerzo trimestralmente del mensaje, a través de los gerentes, de la necesidad de la conciliación y reducción de horas extras.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>Debido a la reducción de personal y a los cambios estructurales, este año no estamos dentro del objetivo estipulado para horas extras (1%) y banco de horas (5%), pues tenemos una media de 3,4 de horas extras al mes. Hemos trabajado para mejorar, reenviando mensajes a los jefes, mencionando la necesidad de conciliación y reducción de las horas extras de sus equipos. Por todo ello, seguiremos con este objetivo en 2016.</p>

## Cultura, desarrollo y gestión

<b>ACCIÓN</b>	<b>Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol Sinopec Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Mantenemos y desarrollaremos los programas: Plan de Sucesores/ People Review/Mentoring/Coaching/Máster de posgrado (especialización)/y Máster CSFR. 1. PEOPLE REVIEW tiene como objetivo: conocer y revisar de manera integral y compartida, la situación actual y el potencial de las personas de los negocios/áreas; asegurar la información para la toma de decisiones de talento acompañando la estrategia del negocio; planificar e impulsar acciones de desarrollo. 2. COACHING: metodología que busca alcanzar metas, solucionar problemas y desenvolver nuevas habilidades. Es un proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias comportamentales, psicológicas y emocionales dirigido a la conquista de objetivos y obtención de resultados. 3. PROGRAMA DE MENTORING: como parte integrante de nuestra estrategia de Desarrollo de Carrera profesional en exploración y Producción, hemos diseñado un programa de Mentoring que facilite la integración y acelere el desarrollo técnico de nuestros jóvenes profesionales. El Mentoring consiste en el establecimiento y formalización del vínculo profesional entre un joven profesional – el Mentee – y un profesional de dilatada experiencia – el Mentor. El programa de Mentoring es esencial para acelerar la integración y el desarrollo de los nuevos profesionales técnicos. Tiene como objetivo: facilitar la integración de los jóvenes profesionales en Repsol; apoyarles en sus esfuerzos por consolidar el desarrollo de sus competencias; asesorarles en el desarrollo de su carrera profesional.
<b>INDICADOR</b>	Porcentaje de personas revisadas en People Review. Número de mentores y mentes. Número de coaches. Plan de sucesores. Número de personas estudiando Máster. Cumplimiento del 60% de la formación planificada.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos evaluado a todos los empleados en People Review actualmente en plantilla. Asimismo, se han asignado 25 mentores (14 con alumnos y 11 sin) para 23 alumnos, y un empleado está cursando un programa máster. En total, hemos planificado 192 cursos, con 59 aprobados y realizados. En 2015, el Plan de Sucesores y el programa de coaching con los gestores no han sido desarrollados por cambios en la planificación de proyectos para 2015.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Promover la integración de los empleados locales y las instituciones brasileñas relacionadas con el negocio.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Intensificaremos los contactos con instituciones locales y promoveremos actividades conjuntas con la Associação Brasileira de Geólogos Petroleiros (ABGP), instituciones académicas y universidades.
<b>INDICADOR</b>	Contactos con instituciones locales. Reuniones informativas regulares con ABGP. Organización de cursos técnicos en Brasil. Participación en conferencias y eventos técnicos.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos participado con tres trabajos técnicos (dos de Repsol Sinopec Brasil y uno de un especialista del grupo Repsol) en la conferencia Presalt Carbonates organizada por la Associação Brasileira de Geólogos de Petróleo (ABGP) en Rio de Janeiro. Varios de nuestros empleados participan regularmente en cursos de esta asociación y de otras. Además, hemos participado con una charla y patrocinado el VIII Workshop de Petróleo de la Universidad de Campinas (UNICAMP) .



## Diálogo empresa-empleados

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Haremos un acercamiento sistemático al equipo de exploración y producción para conocer su grado de satisfacción con las condiciones de trabajo y su nivel de información sobre los objetivos de la unidad y la estrategia de la Compañía.
<b>INDICADOR</b>	Reuniones regulares con empleados. Reuniones con team leaders para informar e implementar mejoras. Minutas de reuniones. Número de empleados interpelados. Tres reuniones de seguimiento al año.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos realizado entrevistas con 10 empleados seleccionados para conocer su grado de satisfacción y su posición con respecto a las situaciones que surgen en el equipo. También hemos organizado tres reuniones anuales con los team leaders para informarles de la implementación de las mejoras.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la transparencia en las negociaciones con el sindicato.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Divulgaremos el cronograma del proceso de negociación del Acuerdo Colectivo de Trabajo para 2015, así como las actas de reuniones con el sindicato y la convocatoria para las reuniones de votación del acuerdo.
<b>INDICADOR</b>	Evidencias de comunicación con fechas. Divulgación de la negociación del acuerdo colectivo entre noviembre de 2014 y febrero de 2015. Realizar las reuniones de negociación del acuerdo entre noviembre de 2014 y febrero de 2015.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos ido divulgando los diferentes pasos de la negociación del acuerdo colectivo: comunicación de la apertura de negociaciones (5/1), reunión del sindicato con empleados para definir sus reivindicaciones (13/1), reuniones entre la empresa y los sindicatos (15, 22 y 29/1), asamblea de votación del Acuerdo Colectivo de Trabajo 2015 (6/2) y aprobación del acuerdo (11/2).

<b>ACCIÓN</b>	<b>Implantar un plan de acción para la mejora del clima laboral de Repsol Sinopec Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Continuaremos con la implantación del plan de acción, actualizándolo con nuevas acciones resultantes de la información de la encuesta de clima realizada en el año 2014.
<b>INDICADOR</b>	Cumplimiento del 90% de las acciones definidas para cada año.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos iniciado los proyectos en las áreas previstas, e implementado hasta diciembre de 2015 el 86,55% de las acciones planificadas para 2015. El plan de acción tendrá continuidad a lo largo del año 2016.

## Promoción de la diversidad y conciliación

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la integración de personas con capacidades diferentes en Repsol Sinopec Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Iniciaremos las tareas necesarias para desarrollar un Libro Blanco de capacidades diferentes; impartiremos una charla sobre cómo convivir con personas con capacidades diferentes para todos los empleados.
<b>INDICADOR</b>	Feedback de las personas con capacidades diferentes.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos colaborado en la elaboración del contenido del segundo Libro Blanco de Capacidades Diferentes de Repsol. En este se incluyen informaciones del contexto del país, acciones realizadas, barreras detectadas y retos para el futuro, y ha sido divulgado internamente en los medios de comunicación digitales de Repsol Sinopec Brasil.

## Salud empleados

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante programas específicos de salud y bienestar.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Mejoraremos la calidad de vida de los empleados por medio del Programa "Calidad de Vida" y sus acciones, contribuyendo a su bienestar físico y mental. Las acciones del programa "Calidad de Vida" comprenden: academia de gimnasia, acompañamiento nutricional, shiatsu, escuela de postura y gimnasia laboral. Estudiaremos más acciones para ampliar este programa, como: deportes de verano, transformar la ruta casa-oficina/oficina-casa en un recorrido más saludable; coro RSB; clases de canto; equipo de carrera; clases de teatro.
<b>INDICADOR</b>	Número y porcentaje de personas inscritas en la academia de gimnasia. Número y porcentaje de personas inscritas en el acompañamiento nutricional. Número y porcentaje de personas que participan en la gimnasia laboral. Número y porcentaje de personas que participan en la escuela de postura. Cruce de datos de los exámenes de los empleados con las actividades del programa de calidad de vida que realizan.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	En 2015, la media mensual de participación de los empleados en las actividades ha sido: 24 personas en el acompañamiento nutricional (10%); 44 en la modalidad "academia convenio" (16%) y 44 en la de "Livre Escolha" de la academia de gimnasia (19%), 66 en la escuela de postura (29%) y 70 de la gimnasia laboral (19%). <i>El porcentaje corresponde al total de la plantilla.</i>

## Programa 3

# Seguridad

## Gestión del riesgo

<b>ACCIÓN</b>	<b>Implementar el Plan de Protección de la Fauna - desarrollo de la fase 3 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Nos mantendremos asociados al grupo de compañías del IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis) responsables del desarrollo del Proyecto de Protección y Limpieza de la Costa (PPLC) con el objetivo de crear una base de datos geo-referenciados 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 (PNC).
<b>INDICADOR</b>	Acompañamiento continuo del desarrollo de la fase 3 del proyecto. Monitoreo continuo y gestión de las áreas y especies afectadas en caso de accidente.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Nos hemos mantenido asociados al grupo de compañías del IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis) responsables del desarrollo del Plan de Protección de la Fauna (correspondiente a la tercera fase del Proyecto de Protección y Limpieza de la Costa -PPLC) con el objetivo de identificar y gestionar los grupos y zonas de fauna afectados y elaborar estrategias para su protección.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Implementar el desarrollo de la fase 2 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Nos mantendremos asociados al grupo de compañías del IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis) responsables del desarrollo del Proyecto de Protección y Limpieza de la Costa (PPLC) con el objetivo de crear una base de datos geo-referenciados 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 (PNC).
<b>INDICADOR</b>	Acompañamiento continuo del desarrollo de la fase 2 del proyecto.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos identificado las zonas de la costa que deben ser protegidas prioritariamente y evaluado las condiciones de acceso para los equipos operativos. También hemos presentado las estrategias recomendadas para la protección de la costa y la limpieza del litoral. Por último, hemos creado una base de datos con información geo-referenciada de toda la costa brasileña que servirá como guía estratégica en caso de emergencia.

## Relaciones comerciales

<b>ACCIÓN</b>	<b>Asegurar la implementación de los mejores estándares de seguridad y medio ambiente de los operadores en activos no operados.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Participaremos en los "Technical Comitee Meetings" (TCM) o, si fuera necesario, organizaremos reuniones con los operadores para asegurar la implementación de los estándares de seguridad en las operaciones de sísmica y de perforación.
<b>INDICADOR</b>	Análisis de los estándares de seguridad y medio ambiente durante los TCM previos a las operaciones. Reflejo en las minutas de las reuniones.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos realizado el primer TCM dedicado a las operaciones de adquisición sísmica en el bloque BM-S-50 donde el operador explicó el estado de los permisos medioambientales para iniciar la operación y la intención de Repsol Sinopec Brasil de enviar personal a verificar los estándares de Health and Safety Exclusive (HSE) durante la adquisición. En el caso de BM-ES-21, el informe de HSE del pozo Tanganika fue solicitado al operador Petrobras y recibido el 6 de febrero de 2015.



**Programa 4****Medio ambiente****Eficiencia Operativa**

<b>ACCIÓN</b>	<b>Avanzar en el proceso de mejora continua del sistema de gestión de los residuos resultantes de las actividades de perforación de la empresa en Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Seguiremos las mejores prácticas para la gestión de residuos sólidos y efluentes producidos por las actividades de perforación y de soporte en tierra (base del apoyo) para que sean tratados, almacenados y destinados de manera correcta, atendiendo a la legislación brasileña e internacional. Mantendremos la asociación ya existente con las compañías petroleras internacionales (Statoil, BP, Shell, Total, Anadarko y HRT) en el grupo de evaluación y auditoría de las compañías de eliminación de residuos, con el objetivo de identificar las compañías que desarrollan las mejores prácticas en el área de gestión de residuos en Brasil.
<b>INDICADOR</b>	Control completo de la gestión de residuos (cantidad, lugar de generación, local de destino final y coste). Resultados de las reuniones mensuales y auditorías en las empresas de eliminación de residuos. Evaluación continua de las metas de generación. Evaluación de los logros en la gestión de residuos al final de cada pozo. Vigilancia continua de las auditorías en las empresas de eliminación de residuos.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos adoptado y seguido las mejores prácticas de la industria para la gestión de residuos y efluentes. Hemos mantenido la asociación ya existente con otras compañías internacionales del sector que operan en Brasil para llevar a cabo evaluaciones y auditorías a empresas de transportes y eliminación de residuos de transporte con el fin de identificar a las que desarrollan las mejores prácticas en la gestión de residuos.

## Gestión de los riesgos e impactos ambientales

<b>ACCIÓN</b>	<b>Desarrollar proyectos de I+D orientados a aumentar o mejorar la sostenibilidad (reducir la huella de carbono y la huella hídrica) del mix energético y a minimizar el impacto ambiental.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Participaremos en proyectos de I+D cuyo objetivo sea reducir la huella de carbono y/o el consumo de agua en actividades de generación de energía primaria.</p> <p>Trabajaremos en líneas de investigación que permitan mitigar el impacto ambiental asociado a la extracción de hidrocarburos y fortalecer las tecnologías enfocadas a la producción de energías renovables.</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Millones de reales anuales dedicados a proyectos que mejoren la sostenibilidad y/o minimicen el impacto ambiental.</p> <p>Número de nuevos proyectos sostenibles/ambientales.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos invertido 0,85 millones de reales en un proyecto de I+D para la mejora de la productividad de los cultivos de caña de azúcar en Brasil, a través del desarrollo de inóculos que permitan acelerar el crecimiento de la planta durante su cultivo. Asimismo, hemos definido dos nuevos proyectos para iniciar su ejecución en 2016.

## Relaciones comerciales

<b>ACCIÓN</b>	<b>Verificar las políticas y prácticas de seguridad y medio ambiente de los contratistas durante las operaciones.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Verificaremos las políticas de medio ambiente y seguridad de los contratistas en las operaciones de perforación, sísmica, etc.</p> <p>Compartiremos experiencias, comprobaremos la documentación de los contratistas, mejoraremos la comunicación, garantizaremos las mejores prácticas y el cumplimiento de la legislación local.</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Verificación de la política de seguridad de los contratistas.</p> <p>Una reunión antes de comenzar las operaciones.</p> <p>Dos reuniones de seguimiento.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>En el año 2015, no se celebró ningún comité técnico (TCM) en los bloques BM-S-50 o 51. En el caso del bloque BM-ES-21, hemos solicitado al operador el informe de HSE del pozo Tanganikay, el cual recibimos el 6 de febrero de 2015. Hemos solicitado reuniones con los operadores en áreas no operadas para verificar los estándares de seguridad y medio ambiente que se han aplicado.</p>

## Programa 5

# Prácticas Justas de Operación: Anti-corrupción y Ética

## Cultura y gestión

<b>ACCIÓN</b>	<b>Difundir dentro de la Compañía los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizaremos charlas invitando a los empleados de Repsol Sinopec Brasil S.A. para difundir los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol y su importancia.
<b>INDICADOR</b>	Organización de dos charlas al año.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos realizado una charla este año en el auditorio de la sede de Repsol Sinopec Brasil en Rio de Janeiro para difundir los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta de Repsol. Al evento han sido convocados todos los empleados de la Compañía y han asistido 96 personas que corresponden a un 38% de los empleados de la oficina.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Formar a los gerentes y directivos de Repsol Sinopec Brasil en aspectos éticos, de derechos humanos y ambientales.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Incluiremos en el sistema de gestión por compromisos de los gerentes y directivos, al menos, dos acciones formativas online referentes a derechos humanos, ética y medio ambiente.</p> <p>El público objetivo está formado por 46 gerentes y directivos.</p> <p>Las formaciones online obligatorias son: Norma de Ética y Conducta de los Empleados de Repsol y Fundamentos de Derechos Humanos.</p>
<b>INDICADOR</b>	80% de las formaciones hasta junio de 2015.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>Hemos podido seguir las estadísticas de realización de formaciones a través de la herramienta interna de la Compañía: a la formación de Ética y Conducta han asistido el 80% de los empleados previstos; a la de Derechos Humanos, el 76%; a la de Excellence in Operational Safety (EOS) el 60%, y a la de Media, el 72%. En total, se ha realizado un 72% de las formaciones, por lo que la acción ha alcanzado un 90% de cumplimiento.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Impartir formación específica en prevención de la corrupción a los empleados de Repsol Sinopec Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Formación en prevención de la corrupción para empleados que trabajen en relación con socios, clientes o proveedores, potenciales o actuales, y que, por sus funciones, puedan prevenir o impedir riesgos de corrupción.
<b>INDICADOR</b>	Número de empleados formados. Número de cursos realizados. Número de tipos de cursos preparados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos realizado un curso para personal especialmente seleccionado del área de Compras y Contrataciones en el que hemos formado a cuatro empleados.

## Relaciones Comerciales

<b>ACCIÓN</b>	<b>Difundir entre los proveedores y contratistas de la Compañía los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizaremos, con la ayuda del departamento de Compras, dos charlas, invitando a proveedores y contratistas de Repsol Sinopec Brasil S.A. para difundir los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol y su importancia.
<b>INDICADOR</b>	Organización de dos charlas al año.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos diseñado la presentación con los principales puntos del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol, dando cumplimiento a la primera fase de esta acción. La segunda fase tendrá lugar durante 2016, con la convocatoria a los proveedores e impartición del taller.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar entre nuestros proveedores las actitudes éticas y de transparencia y el cumplimiento de las políticas de ética, anticorrupción, y de derechos de los trabajadores.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Realizaremos actividades divulgativas dirigidas a proveedores, explicando las políticas de ética y derechos humanos de RSB, de obligado cumplimiento por todos los empleados, proveedores y contratistas, y subcontratistas.</p> <p>Llevaremos a cabo procesos de Due Diligence de proveedores para evaluar aspectos éticos y de anticorrupción, y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.</p>
<b>INDICADOR</b>	Número de proveedores participantes en actividades divulgativas. Número de Due Diligence realizadas.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>Hemos elaborado el contenido de la información a divulgar centrado en la Norma de Ética y Conducta del Grupo Repsol. La acción de divulgación se realizará finalmente en el año 2016, e invitaremos a los principales proveedores y contratistas a participar.</p> <p>Posteriormente, realizaremos las pertinentes evaluaciones para el cumplimiento de aspectos éticos, de anticorrupción y de los derechos humanos de los trabajadores.</p>



<b>ACCIÓN</b>	<b>Llevar a cabo procesos de debida diligencia no financiera respecto a futuras relaciones comerciales.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboraremos informes sobre la integridad de potenciales socios, clientes y proveedores.
<b>INDICADOR</b>	Número de informes elaborados. Evolución positiva del número de informes. Elaboración de un plan de sistematización a partir de 2016.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos elaborado dos análisis, uno sobre un potencial cliente y otro sobre una institución de derecho público extranjera. Hemos elaborado un informe respecto a éste último, pues en el primer caso consideramos que es suficiente la información verbal que transmitimos. A lo largo del año 2016, continuaremos realizando los informes solicitados hasta alcanzar una masa crítica que nos permita elaborar el plan de sistematización comprometido.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Promover dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 discusiones sobre ética y difundir las medidas adoptadas por la Compañía para contrataciones en nombre del consorcio.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Propondremos la creación de un subcomité de ética dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33, de forma a compartir con los socios los principios éticos de la Compañía y las medidas adoptadas en la contratación de terceros.
<b>INDICADOR</b>	Realizar la propuesta formal durante 2015.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Estamos participando, junto con Statoil y Petrobras, en grupos de discusión sobre ética en el ámbito del Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP).

**Programa 6****Prácticas Justas de Operación: Cadena de valor****Proveedores y Contratistas**

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estableceremos reuniones periódicas con nuestros contratistas de servicios y evaluaremos su desempeño en relación con el cumplimiento de las normas laborales, la seguridad, las normas ambientales, el rendimiento, y el cumplimiento contractual. Las reuniones regulares de desempeño se realizarán, al menos, semestralmente.
<b>INDICADOR</b>	Porcentaje de cumplimiento del programa.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Llevamos a cabo evaluaciones cada 12 meses a los proveedores más críticos a través de la herramienta SISPRO para medir acciones de calidad, medio ambiente, seguridad, cumplimiento de compromisos contractuales y desempeño. En mayo y junio las áreas de Compras y Personas y Organización implementaron conjuntamente la herramienta Riesgos Laborales para el análisis de los riesgos asociados con nuestros contratos y contratistas. En 2016, se establecerán reuniones con los proveedores y contratistas.

## Socios

<b>ACCIÓN</b>	<b>Asegurar la transparencia en la relación con el socio Sinopec.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Como parte de la gestión del activo BM-S-9, invitaremos de forma regular a participar en las reuniones internas mensuales del mismo a representantes de Sinopec, en particular al Deputy COO.
<b>INDICADOR</b>	Invitaciones realizadas a miembros de Sinopec para participar en las reuniones internas mensuales del BM-S-9.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos invitado sistemáticamente a los miembros de Sinopec a participar en las reuniones mensuales internas y, en la medida de lo posible teniendo en cuenta la limitación del idioma, en las externas para tratar de los asuntos clave relacionados con el bloque BM-S-9.

**Programa 7****Participación activa y desarrollo de la comunidad****Contenido local**

<b>ACCIÓN</b>	<b>Asegurar la igualdad de oportunidades de trabajadores locales en la selección del personal a contratar para el bloque exploratorio BMC33 durante 2015.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estableceremos los mecanismos y procedimientos necesarios para asegurar que el personal local es tenido en cuenta y evaluado en términos de igualdad e idoneidad en las selecciones que tengan lugar durante 2015.
<b>INDICADOR</b>	Nivel de personal local trabajando en el proyecto.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	La única actividad que ha requerido la contratación de trabajadores durante 2015 ha sido la de perforación. En esta actividad, hemos tenido en cuenta los criterios de contenido local para la contratación de bienes y servicios y se ha maximizado la contratación de personal local.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Asegurar la participación de las compañías locales en la licitación de la fase de conceptualización del proyecto del bloque exploratorio BMC33.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Aseguraremos que los documentos de petición de oferta para conceptualización (una de las fases de ingeniería de proyecto donde se elige un concepto de desarrollo) a preparar durante 2015 facilitan e incentivan la participación de compañías brasileñas.
<b>INDICADOR</b>	Panel de compañías a las que se invita.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos realizado entrevistas con compañías brasileñas de servicios y construcción y mantenido workshops con varias empresas para recibir sus comentarios sobre las GTD (General Technical Description), preparadas por el equipo de Facilities del Proyecto, en relación con opciones de construcción y maximización de contenido local. RSB continuará durante la fase de conceptualización, operada por Statoil, tratando de influir sobre el operador para maximizar la participación de compañías locales.

ACCIÓN	<b>Contribuir activamente al desarrollo de la capacidad técnica, investigadora, innovadora y emprendedora en Brasil.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Mantendremos y reforzaremos nuestra red de colaboraciones con universidades y centros públicos de investigación brasileños, realizando con ellos proyectos de I+D+i con foco en el desarrollo del conocimiento, nuevas tecnologías y/o nuevas empresas tecnológicas en el país. Definiremos un plan para el fomento del desarrollo y capacitación de nuevos especialistas, investigadores y/o emprendedores para el sector energético, a través de la financiación de planes de formación del personal técnico en programas de postgrado con formato mixto: universidad brasileña + universidad española + estancia temporal en alguno de los hubs del Centro de Tecnología de Repsol (Rio de Janeiro, Houston o Madrid).</p> <p>Definiremos un plan para el fomento de la capacidad emprendedora en Brasil, con foco en la creación de nuevas empresas tecnológicas orientadas al sector energético (modelos de referencia: programas Inspire y Fondo de Emprendedores de Repsol y Fundación Repsol en España).</p>
INDICADOR	<p>Millones de reales anuales.</p> <p>Apertura de nuevos proyectos de I+D+i con instituciones públicas.</p> <p>Participación en talleres con instituciones públicas sobre nuevas líneas de investigación.</p> <p>Definición de un plan de formación de personal técnico para el sector energético.</p> <p>Definición de un plan para el fomento de la capacidad innovadora y emprendedora.</p>
AÑO EJECUCIÓN	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
ESTADO	Realizada
TEXTO DE CIERRE	<p>Hemos invertido 10,84 millones de reales en proyectos de I+D durante 2015: 4,23 en universidades y centros públicos de investigación, y 6,61 en proyectos con empresas brasileñas de base tecnológica y, en su mayor parte, de pequeño o mediano porte. En la definición de los planes de formación de personal técnico para el sector energético y de fomento de la capacidad innovadora y emprendedora, hemos avanzado un 25% y 50%, respectivamente.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Participar en el desarrollo de proveedores locales en el área de influencia de Repsol Sinopec Brasil. Priorizar la contratación o compra a proveedores locales.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Garantizaremos nuestra representación activa en los foros de decisión del Cadastro de Fornecedores Locales (CADFOR ) de la Organização Nacional da Industria do Petroleo (ONIP).</p> <p>Potenciaremos este registro de proveedores junto con el resto de empresas participantes del sector petróleo y gas, incrementando el número de proveedores registrados.</p> <p>Incorporaremos proveedores locales a nuestras bases de datos para su participación en futuras licitaciones.</p> <p>Identificaremos proyectos de desarrollo de proveedores locales y los impulsaremos conjuntamente con otras empresas del sector.</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Número de nuevos proveedores registrados en CADFOR.</p> <p>Número de proveedores locales incorporados a nuestra base de datos.</p> <p>Número de proyectos de desarrollo en los que RSB participa.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>El proyecto CADFOR ha sido dividido en tres fases para su puesta en marcha a lo largo de tres años. El objetivo para el primer año ha sido el incremento de la base de contratistas calificados. En marzo, hemos revisado los criterios de pre-calificación exigidos; en abril, hemos sido invitados por Shell a un encuentro de fomento al desarrollo de proveedores en Brasil y en junio, a través de la Organização Nacional da Indústria do Petróleo (ONIP), hemos participado en la Feria "Brasil Offshore".</p>



## Inversión social

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al desarrollo de las comunidades del área de influencia.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Daremos continuidad al programa de cualificación profesional para pescadores "Plataforma Educativa" en las ciudades del área de influencia (estados de Rio de Janeiro y de São Paulo), en colaboración activa con la Marina de Brasil y gobiernos locales.
<b>INDICADOR</b>	Número de personas beneficiadas. Ruta de ciudades y actividades programadas. Informe de actividades. Fotos y clipping de publicaciones en los medios.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	A través del programa "Plataforma Educativa Repsol Sinopec", hemos atendido a 452 pescadores en las ciudades de Ubatuba, S. Sebastião, Ilhabela (Cuenca de Santos) Niterói, S. João da Barra, Cabo Frio (Cuenca de Campos). Hemos realizado cursos de "Pescador Profesional", "Procesamiento de Pescado", cultivo de mejillón y palestras diversas en asociación con la Marina de Brasil y el Instituto de la Pesca de Rio de Janeiro. Hemos publicado 22 noticias en medios impresos y digitales.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fortalecer la vinculación con instituciones sociales que trabajan con las comunidades en el estado del Rio de Janeiro a través del voluntariado corporativo.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Fortaleceremos el proyecto existente "Energia Responsável" incluyendo la participación de los empleados en actividades voluntarias de inclusión social promovidas por instituciones sociales en Rio de Janeiro.
<b>INDICADOR</b>	<p>Pesquisa interna para identificar intereses y habilidades de los empleados.</p> <p>Elegir una institución para la asociación.</p> <p>Establecer programa de actividades.</p> <p>Número de participantes y acciones.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	En curso
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos creado el programa de voluntariado y elaborado una encuesta para identificar los intereses y la coordinación de la participación de los empleados, de los cuales 16 ya han manifestado su interés en participar. La lista de Instituciones y actividades está siendo planificada para 2016.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Optimizar la integración con ONG de influencia en nuestro sector.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Ampliaremos la asociación con la Fundación SOS Mata Atlântica por medio del patrocinio de la exposición itinerante de educación ambiental "A Mata Atlântica é Aqui!".
<b>INDICADOR</b>	Ciudades visitadas. Personas atendidas. Actividades programadas.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos patrocinado el proyecto " La Mata Atlantica és Aquí!" y hecho el seguimiento de las actividades realizadas por la Fundación SOS Mata Atlantica en educación ambiental y cultural: exposiciones, teatro, cine, juegos, libros, maquetas ambientales y monitoreo de la calidad del agua de 15 ríos de las 16 ciudades visitadas de la región sudeste (estados de Río de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais y São Paulo). En total, han sido atendidas 18.569 personas.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Promover la educación y la cultura de los jóvenes contribuyendo a la mejora de sus perspectivas de vida.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Ampliaremos la inversión sociocultural en las comunidades en situación de riesgo en el estado del Rio de Janeiro por medio del proyecto "Orquesta de Câmara da Escola de Música da Rocinha" que tiene por objetivo el aprendizaje de la música y de instrumentos, práctica de conjunto y de orquesta para 100 jóvenes residentes en la comunidad de Rocinha, Rio de Janeiro.
<b>INDICADOR</b>	Formalización de la nueva asociación por medio del contrato de patrocinio. Número de personas beneficiadas. Informe de actividades. Clipping de publicaciones en los medios. Fotos y publicidad.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	Hemos patrocinado el proyecto "Orquesta de Câmara da Escola de Música de Rocinha" y realizado el seguimiento de las actividades regulares ofrecidas en la escuela: clarinete, contrabajo, flauta, trombón, tuba, trompeta, viola, violín y violonchelo para 81 alumnos. Además, hemos hecho una presentación especial de la orquesta a los empleados en el auditorio de Repsol Sinopec.

## Participación y diálogo

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mantener un canal de comunicación directa entre la empresa y la sociedad durante el desarrollo de las actividades de perforación en Brasil.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Mantendremos activo el canal de comunicación directa FaleRepsol, que puede ser activado a través de correo electrónico y teléfono para que las personas pueden comunicarse con la Compañía.</p> <p>Una empresa contratista continuará recibiendo llamadas y mensajes de correo electrónico (24 horas/7 días a la semana) y las remitirá a Repsol Sinopec Brasil, para que todos los contactos y consultas sean contestados.</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Número de contactos (e-mail o telefónico) y seguimiento de respuestas de Repsol Sinopec Brasil RSB.</p> <p>Distribución de carpetas y boletines para la comunidad durante todo el periodo de desarrollo de las actividades, con la divulgación del correo electrónico y teléfono FaleRepsol.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2015
<b>CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2015</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada
<b>TEXTO DE CIERRE</b>	<p>Hemos puesto a disposición de la comunidad y/o de los stakeholders el canal de comunicación directa Fale Repsol para que puedan ponerse en contacto con la Compañía (mensajes, consultas, etc). Además, hemos distribuido carpetas y boletines para la comunidad durante todo el periodo de desarrollo de las actividades, con la divulgación del correo electrónico y teléfono de FaleRepsol.</p>

# Índice de acciones

Aviso legal	1
Informe de Cierre sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil a 31 de diciembre de 2015.	2
<b>Programa 1: Gobernanza</b>	2
Mantener un discurso único y transparente sobre nuestras actividades en Brasil	2
<b>Programa 2: Prácticas laborales</b>	3
Condiciones de trabajo	3
Aplicar el programa de reconocimiento no monetario para los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	3
Favorecer la conciliación de los empleados Repsol Sinopec Brasil mediante la reducción de las horas extraordinarias realizadas (no sobrepasar 10 horas diarias en la jornada laboral).	4
Cultura, desarrollo y gestión	5
Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	5
Promover la integración de los empleados locales y las instituciones brasileñas relacionadas con el negocio.	6
Diálogo empresa-empleados	7
Contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.	7
Fomentar la transparencia en las negociaciones con el sindicato.	8

Implantar un plan de acción para la mejora del clima laboral de Repsol Sinopec Brasil.	9
Promoción de la diversidad y conciliación	10
Fomentar la Integración de personas con capacidades diferentes en Repsol Sinopec Brasil.	10
Salud empleados	11
Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante programas específicos de salud y bienestar.	11
<b>Programa 3: Seguridad</b>	12
Gestión del riesgo	12
Implementar el Plan de Protección de la Fauna - desarrollo de la fase 3 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).	12
Implementar el desarrollo de la fase 2 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).	13
Relaciones comerciales	14
Asegurar la implementación de los mejores estándares de seguridad y medio ambiente de los operadores en activos no operados.	14
<b>Programa 4: Medio ambiente</b>	15
Eficiencia Operativa	15
Avanzar en el proceso de mejora continua del sistema de gestión de los residuos resultantes de las actividades de perforación de la empresa en Brasil.	15
Gestión de los riesgos e impactos ambientales	16
Desarrollar proyectos de I+D orientados a aumentar o mejorar la sostenibilidad (reducir la huella de carbono y la huella hídrica) del mix energético y a minimizar el impacto ambiental.	16
Relaciones comerciales	17
Verificar las políticas y prácticas de seguridad y medio ambiente de los contratistas durante las operaciones.	17
<b>Programa 5: Prácticas Justas de Operación: Anti-corrupción y Ética</b>	18
Cultura y gestión	18
Difundir dentro de la Compañía los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.	18

Formar a los gerentes y directivos de Repsol Sinopec Brasil en aspectos éticos, de derechos humanos y ambientales.	19
Impartir formación específica en prevención de la corrupción a los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	20
Relaciones Comerciales	21
Difundir entre los proveedores y contratistas de la Compañía los Principios Rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.	21
Fomentar entre nuestros proveedores las actitudes éticas y de transparencia, y el cumplimiento de las políticas de ética, anticorrupción, y de derechos de los trabajadores.	22
Llevar a cabo procesos de debida diligencia no financiera respecto a futuras relaciones comerciales.	23
Promover dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 discusiones sobre ética y difundir las medidas adoptadas por la Compañía para contrataciones en nombre del consorcio.	24
<b>Programa 6: Prácticas Justas de Operación: Cadena de valor</b>	25
Proveedores y Contratistas	25
Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.	25
Socios	26
Asegurar la transparencia en la relación con el socio Sinopec.	26
<b>Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad</b>	27
Contenido local	27
Asegurar la igualdad de oportunidades de trabajadores locales en la selección del personal a contratar para el bloque exploratorio BMC33 durante 2015.	27
Asegurar la participación de las compañías locales en la licitación de la fase de conceptualización del proyecto del bloque exploratorio BMC33	28
Contribuir activamente al desarrollo de la capacidad técnica, investigadora, innovadora y emprendedora en Brasil	29
Participar en el desarrollo de proveedores locales en el área de influencia de Repsol Sinopec Brasil. Priorizar la contratación o compra a proveedores locales.	30
Inversión social	31
Contribuir al desarrollo de las comunidades del área de influencia.	31



Fortalecer la vinculación con instuciones sociales que trabajan con las comunidades en el estado del Rio de Janeiro, a través del voluntariado corporativo.	32
Optimizar la integración con ONG de influencia en nuestro sector.	33
Promover la educación y la cultura de los jóvenes contribuyendo a la mejora de sus perspectivas de vida.	34
Participación y diálogo	35
Mantener un canal de comunicación directa entre la empresa y la sociedad durante el desarrollo de las actividades de perforación en Brasil.	35
Índice de acciones	36

