

Plan de Sostenibilidad 2013/2014

Corporativo

Informe de Cierre 2014



Contenido

Aviso legal	3
Informe de Cierre sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 a 31 de diciembre de 2014.	4
● Programa 1: Gobernanza de la organización	4
● Programa 2: Derechos humanos	11
● Programa 3: Prácticas laborales	20
● Programa 4: Medio ambiente	43
● Programa 5: Prácticas justas de operación	52
● Programa 6: Asuntos de consumidores	65
● Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad	66

Aviso legal

El Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 recoge un conjunto de acciones diseñadas por Repsol y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol se compromete al cumplimiento íntegro de aquellas acciones que, presentes en el Plan de Sostenibilidad, son de cumplimiento obligatorio por imperativo legal, reservándose la facultad de modificar, posponer o cancelar el resto de acciones de cumplimiento voluntario, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de Repsol.

© REPSOL, S.A. 2015. Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad exclusiva de Repsol, S.A. y su reproducción total o parcial, no autorizada, está totalmente prohibida y queda amparada por la legislación vigente. Los contraventores serán perseguidos legalmente, tanto en España como en el extranjero. Se permite la visualización, reproducción y copia del documento a los exclusivos efectos de su difusión indicando siempre la propiedad del mismo, no obstante, su utilización para otros fines o su modificación, sólo podrá realizarse con autorización expresa y por escrito de REPSOL, S.A.

Informe de Cierre sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 a 31 de diciembre de 2014.

Programa 1

Gobernanza de la organización

ACCIÓN	Avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas.
DESCRIPCIÓN	Definiremos una metodología que nos permita medir el progreso en la aplicación del sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa a nivel país. Estos estudios deben medir el reconocimiento que las principales partes interesadas de la compañía hacen del comportamiento de Repsol a nivel nacional.
INDICADOR	Metodología definida.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>En el último trimestre de 2013 hemos definido las empresas expertas que participarán en el proceso de licitación del proyecto para el desarrollo de la metodología.</p> <p>En 2014 hemos estudiado la metodología e indicadores utilizados para la realización de otros estudios similares que se realizan en la compañía (estudios de percepción, etc.) y hemos decidido su utilización, convenientemente adaptados a los estudios de medición de progreso.</p>

ACCIÓN	Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.
DESCRIPCIÓN	<p>Impulsaremos la revisión de inventarios de obligaciones, a través de un análisis global de necesidades por país/área, así como del grado de sensibilización sobre el modelo en toda la organización.</p> <p>Igualmente, desarrollaremos un seguimiento proactivo de los procesos de autoevaluación de cumplimiento que, de forma periódica, llevan a cabo los responsables de las áreas y realizaremos un reporte de los resultados correspondientes al nivel adecuado.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones en los inventarios de obligaciones (altas/bajas/modificaciones). - Porcentaje de realización de las autoevaluaciones periódicas. - Reporte semestral de los resultados de los procesos a los Directores Generales/Directores Ejecutivos responsables. - Número de planes de acción definidos e implantados en el periodo. - Implantación de un modelo de criticidades de las obligaciones inventariadas en un área de negocio.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

Hemos concluido todos los siguientes hitos:

- Proceso de revisión continua de los inventarios de obligaciones: hemos modificado los inventarios de 6 unidades organizativas y 3 países (Colombia, Rusia y Venezuela).
- Hemos realizado la autoevaluación del 100 % de las obligaciones inventariadas en la aplicación de cumplimiento normativo en el 1º y 2º semestre 2013.
- Hemos realizado el análisis de resultados de las autoevaluaciones semestrales y elaborado los informes para el reporte de la situación del PCN en el 1º y 2º semestre de 2013 a los Directores Generales.
- En 2013 hemos implantado un total de 32 recomendaciones, la mayoría en la D.G. Exploración y Producción (23).
- Hemos implantado el modelo de criticidades de las obligaciones inventariadas en un área de negocio.

TEXTO DE CIERRE

2014

Hemos concluido todos los hitos correspondientes a:

- Proceso de revisión continua de los inventarios de obligaciones: modificaciones en los inventarios de 5 unidades organizativas.
- Autoevaluación de las obligaciones inventariadas en la aplicación de cumplimiento normativo en el año 2014.
- Realización del análisis de los resultados de la autoevaluación periódica y elaboración de los informes de situación correspondientes al año 2014.
- En 2014 se han implantado un total de 18 recomendaciones, la mayoría en las DD.GG. de Exploración y Producción (6) y de Comercial, Química y Gas & Power (6).

*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

ACCIÓN	Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría.
DESCRIPCIÓN	<p>Revisaremos los aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (Ética y Conducta, derechos humanos, relación con comunidades, etc.) en los proyectos de auditoría.</p> <p>Reportaremos las conclusiones a las unidades organizativas afectadas junto con el informe de los proyectos correspondientes.</p>
INDICADOR	Número de proyectos de auditoría realizados.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Continuando con las acciones comenzadas en el año 2012, hemos incluido pruebas de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (RC) en los Proyectos realizados por la D. Auditoría Interna durante el año 2013. Adicionalmente, hemos mantenido reuniones periódicas (bimestrales) con la D. Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales en las que, además de comunicar los principales resultados obtenidos, hemos obtenido información y asesoramiento por parte de dicha Dirección, sobre aspectos relevantes de RC de cara al diseño del programa de trabajo de nuevos proyectos.</p> <p>A fecha 5 de Marzo de 2014, hemos emitido el informe recopilatorio de programas y proyectos revisados a la D. Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales.</p> <p>2014</p> <p>Continuando con las acciones comenzadas en el año 2013, hemos incluido pruebas de aspectos relativos a responsabilidad corporativa en los proyectos realizados por la Dirección de Auditoría Interna durante el año 2014. Adicionalmente, hemos mantenido reuniones periódicas de coordinación con la Dirección de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales para compartir los resultados obtenidos en estos trabajos, así como para la inclusión de aspectos relevantes en esta materia de cara al diseño del programa de trabajo de nuevos proyectos.</p> <p>La Dirección de Auditoría Interna ha realizado durante 2014 tres proyectos enfocados a la revisión de aspectos de responsabilidad corporativa, tales como derechos humanos y relaciones con comunidades indígenas.</p>

ACCIÓN	Presentar el plan estratégico.
DESCRIPCIÓN	<p>Entendemos que la transparencia se erige como pilar fundamental de una compañía energética de primer nivel como Repsol, y por lo tanto supone un valor inherente a nuestro desempeño.</p> <p>El Plan Estratégico traza el camino de la compañía en el corto y medio plazo y, por consiguiente, debe ser proyectado a la sociedad de la información. Para ello convocaremos a medios de comunicación de ámbito internacional, nacional y regional con el objetivo de divulgar los mensajes más relevantes del Plan y atender a las solicitudes de los profesionales de la información mediante una rueda de prensa.</p>
INDICADOR	Repercusión en los medios de comunicación.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Este año el Plan Estratégico no se ha visto modificado, por lo que no hay seguimiento asociado a esta acción.</p> <p>2014</p> <p>Este año tampoco ha habido modificaciones del Plan Estratégico.</p>

ACCIÓN	Ofrecer formación a los empleados de Repsol sobre las materias de la Responsabilidad Corporativa.
DESCRIPCIÓN	Desarrollaremos un módulo formativo on-line basado en el modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol para su aplicación en diferentes cursos de formación corporativos.
INDICADOR	Curso desarrollado y disponible en la herramienta de formación.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Durante 2013 hemos llevado a cabo diversas actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemos desarrollado un módulo de RC en el curso e-Nergón, sobre las funciones de las áreas corporativas en Repsol. Este curso estará próximamente disponible en el gestor de formación, en la modalidad online, y lo hemos hecho con la idea de apoyar los cursos ya existentes sobre los negocios, para poder completar la visión sobre Repsol. - Hemos impartido un módulo sobre RC de 1 día de duración en el máster REGE. - Hemos impartido una jornada sobre RC en el curso de especialización de compras y contrataciones que se realiza cada año a toda la plantilla de compras. - Hemos impartido una sesión sobre RC de 4 horas de duración a las DC de Auditoría y Control y de Gestión Patrimonial. - En 2013, 894 personas han realizado el curso online de derechos humanos (a finales de 2012 lo habían realizado 250 personas).

2014

Durante 2014 hemos llevado a cabo diversas actuaciones:

- Hemos puesto a disposición el módulo de RC en el curso e-Nergón desarrollado en el 2013, sobre las funciones de las áreas corporativas en Repsol.
- Hemos continuado con las acciones específicas de formación en derechos humanos dirigidas al personal de las áreas de Compras y Contrataciones (22 participantes en la edición del 2014) así como a las nuevas incorporaciones a la Compañía.
- Hemos continuado con las acciones específicas de formación en responsabilidad corporativa y derechos humanos dirigidas al personal de las áreas de Compras y Contrataciones (22 participantes en la edición del 2014).
- Hemos impartido un módulo presencial de formación en RC y derechos humanos a los nuevos profesionales que han participado en el programa Máster Repsol en Gestión de la Energía (REGE) en sus ediciones de enero, marzo y septiembre de 2014 de Madrid y Lima. El número de personas que ha recibido este módulo asciende a 84 con un total de 250 horas de formación.
- En 2014, 5.668 personas han realizado el curso online de derechos humanos, con un total de 11.388 horas de formación.

TEXTO DE CIERRE

Programa 2

Derechos humanos

ACCIÓN	Analizar los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos realizadas y proponer acciones de mejora.
DESCRIPCIÓN	Recopilaremos todos los hallazgos encontrados en las evaluaciones de impacto en los derechos humanos para analizarlos y agruparlos proponiendo acciones de mejora a nivel macro.
INDICADOR	Número de hallazgos encontrados y nº de acciones de mejora propuestas.
AÑO EJECUCIÓN	2013 – 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>Hemos realizado tres evaluaciones de impacto en derechos humanos, dos en Bolivia y una en Perú.</p> <p>Hemos presentado al Comité de RC en Madrid (enero 2014) los principales hallazgos.</p> <p>Para poder mejorar nuestro desempeño en las evaluaciones de impacto en derechos humanos se han definido dos líneas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La elaboración de la guía de aplicación de las evaluaciones de impacto en derechos humanos que sirva de apoyo a las unidades de negocio. - La realización de una evaluación de impacto en derechos humanos en un entorno diferente al de comunidades indígenas sudamericanas.

ACCIÓN	Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.
DESCRIPCIÓN	<p>Promovemos la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes a través de la incorporación de trabajadores con discapacidad, implicando también a nuestros proveedores y contratistas.</p> <p>Realizamos acciones de formación de personas con discapacidad.</p> <p>Promovemos las compras a Centros Especiales de Empleo (CEE).</p> <p>Desarrollamos acciones de difusión y sensibilización social entre la plantilla del grupo Repsol.</p> <p>Continuamos con aquellos acuerdos establecidos con distintas organizaciones, asociaciones y fundaciones, que asesoran a la compañía en el ámbito de la discapacidad y con las que se trabaja en estrecha colaboración desde los inicios del Programa. Entre ellas, destaca en España el Convenio Marco de Cooperación entre Repsol, ONCE y sus respectivas fundaciones, con actuaciones orientadas al desarrollo y potenciación de la integración y normalización social de las personas con discapacidad.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas con capacidades diferentes en los distintos países. - Número de asistentes a las acciones de formación/Nº de campañas de difusión y sensibilización realizadas. - Volumen de compras a CEE.
AÑO EJECUCIÓN	2013 – 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

Hemos intensificado las acciones de nuestro plan de integración de personas con capacidades diferentes en todas las áreas de la organización, implicando también a nuestros proveedores y contratistas.

En 2013 el número total de personas con capacidades diferentes era de 654. En España eran 532 [de acuerdo con el cómputo LISMI], 47 en Perú, 40 en Ecuador, 17 en Portugal, 9 en Venezuela y 9 en Brasil.

En España cumplimos con la Ley de Integración Social de personas con discapacidad (LISMI), pues contamos con un 2,77% de personas incorporadas directamente en plantilla y un 3,67% incluyendo medidas alternativas (empleo directo + empleo indirecto).

Respecto a las acciones de formación/sensibilización, destacan las siguientes iniciativas:

- Área industrial. 4 cursos de operador de campo con un total de 8 alumnos con capacidades diferentes.
- Negocio de Exploración y Producción.
 - 2 jornadas de sensibilización con 150 participantes.
 - Jornada “Vivir la Diversidad” dirigida a empleados identificados como referentes en el negocio para colaborar en el impulso de la integración de personas con capacidades diferentes.
- Área Comercial.
 - 2 jornadas de sensibilización con 300 personas.
 - 8 cursos de formación ocupacional de Expendedor Vendedor de EES dirigidos a personas con capacidades diferentes. Han participado 111 alumnos y se ha conseguido el 45% de inserciones laborales.
 - 7 jornadas de sensibilización para distribuidores de GLP y Lubricantes.
- Perú. Colaboración con los diferentes organismos provinciales realizando sensibilización y difusión de experiencias en la sociedad, participando en la adecuación a la legislación recientemente aprobada y realizando campañas externas de captación.
- Primeras jornadas de puertas abiertas en la sede de la compañía en Madrid dirigida a familiares de empleados en la que una de las actividades fue la carpa Recapacita dirigida a sensibilizar al público sobre cómo afrontan el día a día las personas con capacidades diferentes.

TEXTO DE CIERRE

TEXTO DE CIERRE

Los datos de las compras realizadas por Repsol a Centros Especiales de Empleo a 31 de diciembre de 2013 ascienden a un total de 3.818.426 € y 176.131 € en donaciones.

El pasado 3 de Julio 2013 REPSOL renovó la adhesión al Programa INSERTA de la Fundación ONCE por un período de tres años, con el objetivo de seguir impulsando la inserción laboral de personas con discapacidad en su plantilla y, en su caso, desplegar estas u otras acciones que, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

En 2013 Repsol ha recibido los siguientes reconocimientos relacionados con su compromiso con la integración de personas con discapacidad:

- Employment for all Award EUSE (Oct.2013): Premio por la Integración Profesional de Personas con capacidades diferentes en Estaciones de servicio otorgado por European Union of Supporting Employment. El evento tuvo lugar en Estambul.
- Premio ASPACE (Oct.2013) Complejo industrial de Tarragona: Reconocimiento por la inserción en el mundo laboral de personas con capacidades diferentes.
- Premio Delegación Territorial de la ONCE en Madrid (Dic 2013): Premio Solidario 2013 por la labor en discapacidad en múltiples entornos, pero especialmente desde el ámbito del empleo.
- Premio a la Integración 2013 Conacee (Nov.2013): por la labor nacional en pro de la defensa de las personas con discapacidad, plasmada en la contratación de compras y servicios a Centros Especiales de Empleo (Valencia).

2014

En 2014 el número total de personas con capacidades diferentes era de 674. En España eran 541, 42 en Perú, 35 en Ecuador, 35 en Portugal, 12 en Venezuela, 8 en Brasil y 1 en Italia, lo que representa un 2,8% de la plantilla.

En España hemos superado la legislación aplicable al respecto según la LGD (Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) con un porcentaje del 4,0%, siendo 613 empleados por contratación directa, y otras 150 personas equivalentes por medidas alternativas (empleo directo + empleo indirecto).

Respecto a las acciones de formación/sensibilización, destacan las siguientes iniciativas:

- Área comercial:
 - Cinco jornadas de sensibilización (tres en el área de GLP, una en Ventas Directas y una en Lubricantes y Especialidades).

- Cinco cursos de formación ocupacional de Expendedor Vendedor de Estaciones de Servicio para personas con capacidades diferentes, con 80 participantes. Una vez finalizada la formación teórica, los alumnos tuvieron la oportunidad de realizar 60 horas de prácticas no laborales en nuestras Estaciones de Servicio y un 42,50% tuvo una oportunidad de empleo.
- Un curso de operador de factoría de GLP con un 25% de alumnos incluidos en la bolsa de trabajo una vez finalizada las prácticas no laborales.
- En Portugal hemos impartido formación a los contratistas en el ámbito de la diversidad.

En 2014 continúa nuestra apuesta por la formación como puerta de entrada a la compañía, a través de programas de formación ocupacional, de becas y prácticas, y acceso a nuestros programas master:

- Siete personas con capacidades diferentes se han incorporado en el curso 2014-2015 en los programas master.
- Cinco personas con capacidades diferentes se han incorporado al programa de FP dual, formación de Grado Superior promovida por centros de estudios, empresas y Consejerías de cada Comunidad.
- Dos becarios con capacidades diferentes se han incorporado a través del Programa MBA-Inserta, y cinco becarios a través del programa de becas virtuales de un año de duración.
- Prácticas laborales con capacidades diferentes: una incorporación a través de prácticas de ciclo formativo de grado superior, y una incorporación a través de prácticas curriculares.

TEXTO DE CIERRE

A 31 de diciembre de 2014, los datos de las compras realizadas por Repsol a Centros Especiales de Empleo ascienden a 3.347.884,91€, y 34.425,6€ en donaciones.

En 2014 Repsol ha recibido los siguientes reconocimientos relacionados con su compromiso con la integración de personas con discapacidad:

- Especialmente relevante ha sido la obtención de la Certificación Bequal PLUS, que significa un reconocimiento a nuestro modelo de gestión de integración de personas con capacidades diferentes.
- Premio a nuestra sede en Madrid concedido por la Fundación ONCE por la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad. Además, nuestra sede ha sido reconocida en los Premios "Actuaciones Accesibles 2014" como actuación de arquitectura e ingeniería en la que la accesibilidad ha sido tratada de manera ejemplar.

- Premio 25º Aniversario Down Madrid en la categoría de entidad privada, que reconoce la trayectoria de entidades que han apoyado la labor de esta fundación para lograr la plena integración de las personas con síndrome de Down, u otras discapacidades intelectuales, en la sociedad.
- Premio Fundación Alares, a la prevención en riesgos laborales destinados a las personas con capacidades diferentes.
- En Perú, premio “Soy Capaz” concedido por la Comisión Nacional para la Integración de la persona con discapacidad.

Destacan además la participación a nivel internacional en el Foro “Iberoamérica Incluye” en la Universidad CES de Medellín, Colombia, en el que Repsol tuvo la oportunidad de compartir con referentes locales las “Buenas prácticas en la promoción del empleo de las personas con discapacidad desde las empresas”.

En Perú hemos impulsado con la OIT la conformación de la Red Nacional de Empresas y Discapacidad, conformando esta red y exponiendo nuestro programa de integración ante dicha organización.

En España hemos liderado en Madrid la primera jornada de “Buenas prácticas en política de integración de personas con capacidades diferentes” continuando con las actividades orientadas a favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad dirigida a empresas, ofertantes de empleo, diferentes entidades dedicadas a la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, y a las universidades.

Hemos puesto en marcha un protocolo de actuación en la sede de la compañía en Madrid que garantiza que en la fecha de incorporación la persona con capacidades diferentes cuenta con las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo (si las requiriese), y que todas las personas del entorno de trabajo han sido previamente informadas.

Hemos celebrado el Primer Encuentro entre personas con capacidades diferentes de distintas ubicaciones para conocer cómo han vivido el proceso el proceso de integración en la Compañía, facilitando el flujo de información de abajo-arriba y la involucración de los empleados.

TEXTO DE CIERRE

ACCIÓN	Implementar la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
DESCRIPCIÓN	Recabaremos la cooperación de los distintos departamentos de la compañía para la aplicación de los PVSDH. Llevaremos a cabo los requerimientos del compromiso de la adhesión [evaluación de riesgo y acciones con la seguridad pública y privada] y estableceremos las formas del reporte de las acciones realizadas para la elaboración de los correspondientes informes anuales.
INDICADOR	Informe anual a remitir a la Plenaria de los PVSDH.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Hemos incluido los riesgos sobre DDHH en el análisis de riesgos de los proyectos. También hemos incluido las cláusulas relativas a los PVs en los contratos firmados con seguridad privada y acuerdos con seguridad pública.</p> <p>El informe anual definitivo queda pendiente para finales del 2014 y será el que se presente a la Plenaria.</p> <p>2014</p> <p>Además de la inclusión de riesgos sobre DDHH en el análisis de riesgo y la inclusión de las cláusulas relativas a los PVs, hemos elaborado el borrador del informe anual. Este borrador fue remitido para su presentación en la Reunión Plenaria [marzo 2015].</p>

ACCIÓN	Avanzar en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación en nuestras operaciones alineados con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos una guía corporativa para la implementación de mecanismos de reclamación a nivel operación acordes con el Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar” y los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.
INDICADOR	Guía metodológica desarrollada.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Durante 2013 hemos desarrollado un proyecto piloto en una de nuestras operaciones de exploración y producción, en colaboración con la Asociación IPIECA, para reforzar la eficacia del mecanismo de reclamación de la operación.</p> <p>Estamos teniendo en cuenta los aprendizajes obtenidos, además de para mejorar el mecanismo existente en la operación, para iniciar el desarrollo de la guía corporativa para la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones de la compañía.</p> <p>2014</p> <p>Durante el 2014 hemos desarrollado una guía interna de apoyo a las unidades para la puesta en marcha de mecanismos de reclamación eficaces en las operaciones de acuerdo a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas. El proceso de elaboración de la guía se ha basado en los aprendizajes del proyecto piloto en una de nuestras operaciones de exploración y producción realizado en el 2013 así como de los canales o mecanismos de comunicación y atención de reclamaciones del entorno local, a través de los cuales las partes interesadas del entorno de nuestras operaciones pueden trasladar sus preocupaciones y reclamaciones.</p> <p>Asimismo, el proceso de elaboración de esta guía ha tenido en cuenta la experiencia y las consideraciones aportadas por las personas asistentes a los talleres formativos presenciales realizados durante 2014 sobre la puesta en marcha de mecanismos de reclamación.</p>

ACCIÓN	Establecer pautas corporativas para la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos en las operaciones.
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos una guía corporativa para la evaluación de impactos en derechos humanos que complemente y desarrolle la puesta en práctica de la Norma de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud.
INDICADOR	Guía metodológica desarrollada.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Hemos iniciado el desarrollo de la Guía de apoyo a las unidades que llevan a cabo la evaluación de impactos en derechos humanos.</p> <p>Para ello, hemos utilizado los aprendizajes prácticos del Proyecto conjunto desarrollado entre unidades de negocio y áreas corporativas para realizar evaluaciones de impacto en derechos humanos en tres de nuestras operaciones en upstream y en una operación en downstream. En el 2014, continuaremos trabajando con la debida diligencia para incorporar y enriquecer la Guía con aprendizajes en otras operaciones en contextos variados.</p>
	<p>2014</p> <p>Durante el 2014 hemos desarrollado una guía interna de apoyo a las unidades que llevan a cabo las evaluaciones de impacto para facilitar la integración de los aspectos de derechos humanos en las mismas. El proceso de elaboración de la guía se ha basado en los aprendizajes de los proyectos piloto realizados en 2013 en diversas operaciones a través de equipos conjuntos de los países y la corporación. Para la elaboración de esta guía también hemos tenido en cuenta la experiencia y las consideraciones aportadas por las personas asistentes a los talleres formativos presenciales realizados durante 2014 sobre cómo llevar a cabo las evaluaciones de impacto en derechos humanos.</p>

Programa 3

Prácticas laborales

ACCIÓN	Desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.
DESCRIPCIÓN	Transformaremos y mejoraremos las formas de trabajo, alineándolas con los cinco valores corporativos: innovación, integridad, flexibilidad, responsabilidad y transparencia, con los objetivos de la Compañía y con las actitudes de respetar y anticiparse.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Difusión de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos.- Compromiso de los jefes en la gestión de los nuevos valores corporativos.- Pruebas de selección adaptadas a los nuevos valores corporativos.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

El despliegue de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos “Nuestros Valores nos unen”, se dividió en tres fases.

- Primera fase (Sept 2013). Lanzamiento de la campaña de valores gráfica con segmentación de públicos.
- Segunda fase (Oct-Nov 2013). Reto ValorEs para que los empleados conocieran los valores y los asociasen a su día a día. La implicación de los jefes ha permitido un mayor índice de participación, con 9.174 ideas en total.
- Tercera fase (Desde Enero 2014). Reconocimiento de las 15 mejores ideas y planificación de los pasos a seguir para su implantación.

La campaña de valores estuvo integrada por diversas acciones de comunicación: entrega de trípticos, cuaderno de valores, artículos en revistas/boletines internos, publicaciones en Repsolnet, etc.

Trabajamos para asesorar y alineamos las convenciones y discursos con los valores de compañía, reforzando así los aspectos clave de la cultura. Esto se ha plasmado en dos líneas de actuación:

TEXTO DE CIERRE

- Una genérica para todos los empleados, que ha consistido en:
 - Integrar el discurso de la Alta Dirección y un vídeo institucional al inicio de los cursos.
 - Desarrollar y alinear la formación con los valores (curso de ética y conducta, curso de jefes, curso online de valores).
- Una específica para Nuevos Profesionales, formación a servicios del empleado y a proveedores.

A lo largo del 2013 hemos avanzado para poder adaptar los procesos de selección externa alineándolos con nuestros valores y conductas.

Como fruto de esta labor hemos ajustado las pruebas presenciales orientadas a los perfiles de Nuevos Profesionales, tanto la entrevista personal como la dinámica de grupo, que ponen especial atención en los Valores Corporativos, buscando específicamente la Innovación.

Un total de 553 profesionales han realizado nuestras pruebas con este nuevo enfoque, tratando de garantizar la presencia de nuestros valores desde el inicio de su incorporación a Repsol.

2014

En 2014 hemos continuado con el despliegue de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos “Nuestros Valores nos unen”, implementando la tercera fase, en la que se produjo el acto de reconocimiento de las 15 mejores ideas, desarrolladas bajo una nueva metodología de trabajo innovadora: equipos diversos guiados por un propósito común, auto gestionados, con un sponsor y un cliente como referentes. De estas ideas, cuatro se han convertido en proyectos escalables, siete son pilotos en marcha, tres están en estudio, y una ha sido evaluada y no priorizada. La clave: el talento, la energía y la contribución colaborativa de los equipos a los proyectos.

El resto de las ideas recibidas han sido analizadas y canalizadas al área dónde podían aportar mayor valor. De esta forma, el 52% han sido clasificadas en 14 temáticas de Áreas Corporativas y el 46%, de Negocio. Las hemos analizado valorando parámetros de contribución de valor de la propuesta, recurrencia, impacto en resultados y coste de implantación. A partir de estas ideas hemos generado más de 30 proyectos.

En 2014 hemos seguido trabajando para asesorar y alinear los discursos y actuaciones con los valores de compañía, reforzando así los aspectos claves de la cultura. Esto se ha plasmado en las siguientes líneas de trabajo:

TEXTO DE CIERRE

- Genérica para todos los empleados:
 - Integrar el discurso de la Alta Dirección y sus intervenciones en convenciones/offsites,... y desarrollo de soportes de comunicación institucionales.
 - Formación:
 - Vídeos sobre valores al inicio de los cursos.
 - Pautas de actuación de formación alineada a valores.
 - Desarrollar y alinear la formación con los valores (curso de ética y conducta, curso online de valores, formación para directivos “Liderando en valores”,...).
 - Alinear la normativa a valores
 - Específica, dirigida a Nuevos Profesionales y para servicios del empleado y a proveedores.

En 2014 hemos continuado adaptando los procesos de selección externa alineándolos con nuestros valores y conductas. Un total de 1078 profesionales han realizado nuestras pruebas de selección con este nuevo enfoque, garantizando la presencia de nuestros valores desde el inicio de su incorporación a Repsol.

Asimismo nuestros procesos de evaluación del desempeño (Gestión por Compromisos, y Desarrollo y Desempeño) y de evaluación del potencial (People Review), han integrado el alineamiento a valores y la valoración de las conductas.

ACCIÓN	Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.
DESCRIPCIÓN	<p>Procederemos a la implementación/desarrollo de nuevas formas de trabajo y técnicas para hacer funcionar equipos con alto rendimiento.</p> <p>Realizaremos programas piloto de formación de coaches de equipo y de mejora para acelerar la evolución cultural.</p> <p>Impulsaremos las nuevas formas de trabajar que queremos fomentar a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y herramientas de colaboración y comunicación (redes sociales, entornos de gestión del conocimiento, formación asociada, actuaciones de comunicación...).</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas de formación de coaches para acelerar la evolución cultural. - Puesta en marcha de nuevas formas de trabajar.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

En 2013 hemos impulsado la implantación del programa de coaching sistémico en España. Un total de 308 empleados han participado en programas de coaching sistémico y 471 en programas de mentoring.

Hemos puesto en marcha el Programa de despliegue del coaching sistémico de equipos de alto rendimiento, con 27 equipos y 110 personas. Hemos iniciado también acciones de formación para disponer de empleados certificados en coaching Ejecutivo.

En 2014 está previsto extender el programa de coaching sistémico a países.

Los programas de mentoring desarrollados incluyen las siguientes disciplinas: Facilities Engineering&Construction, Geology DEV, Geology EXPLOR, Geophysics DEV, Geophysics EXPLOR, Operations & Maintenance, Petrophysics, Production Engineering, Reservoir Engineering, Safety&Environment, Well Construction.

Hemos preparado un nuevo programa de facilitadores de mejora a partir del aprendizaje del primer programa.

En 2013 hemos finalizado la renovación de la plataforma tecnológica que soporta los entornos de colaboración, y la hemos integrado con el buscador corporativo y con la aplicación de indicadores de medida de la participación.

Hemos incluido los cursos de Gestión de Conocimiento en el catálogo corporativo de formación. Se han formado 208 personas.

Para fomentar la transversalidad y la visión global hemos constituido un equipo de trabajo con participación de todas las UUNN y hemos diseñado la visión común de la Gestión de Conocimiento que se va a trabajar en la compañía en los próximos 3 años.

En diciembre de 2013 hemos concluido con éxito el piloto de red corporativa: más de 4.000 usuarios registrados, 22.700 mensajes, 35 grupos muy activos, 2.800 archivos compartidos...

En diciembre de 2013 sustituimos la Red piloto por la nueva Red Social Corporativa; a lo largo de 2014 realizaremos el despliegue y su integración en Repsolnet.

TEXTO DE CIERRE

Hemos puesto en marcha 8 proyectos para implantar una cultura Lean alineada con nuestros valores en los que están participando 29 equipos pertenecientes a todas las UUNN.

En el despliegue de la cultura de la innovación y el espíritu de emprendimiento, durante 2013 han estado activos 45 equipos (265 personas) en proyectos pertenecientes a alguna de las fases del proceso de la innovación. Más de 7.500 personas han colaborado en la plataforma de ideas IdeasEnAccion. 80 empleados han participado en proyectos de intraemprendimiento. Se ha incluido el taller de emprendimiento en el programa de Master Rege, en 2013 han participado 75 alumnos.

Un total de 75 personas han recibido formación en Innovation Leadership, para ayudar a los líderes a pensar de forma innovadora y a fomentar en sus equipos las conductas alineadas con la innovación. 165 más han recibido entrenamiento en Técnicas de creatividad o Talleres de ideas.

2014

En 2014 hemos dado continuidad al programa de coaching sistémico en España y hemos realizado la extensión a países. Al cierre de 2014 tenemos 45 Facilitadores de Equipos (14 certificados y 31 en formación) repartidos en los siguientes países:

TEXTO DE CIERRE

PAIS	FEs
Bolivia	4
Colombia	1
Ecuador	1
EE.UU.	1
España	29
Perú	6
Portugal	1
Trinidad & Tobago	1
Venezuela	1

TEXTO DE CIERRE

Hemos impartido coaching a 82 equipos, con un total de 634 personas.

Hemos lanzado un programa de formación para disponer de empleados certificados en Coaching Ejecutivo. A cierre de 2014 disponemos de 15 empleados certificados y 18 en proceso de certificación. Un total de 109 empleados de la compañía han recibido coaching o lo están recibiendo actualmente.

Hemos lanzado el nuevo programa de facilitadores de mejora, construido sobre las lecciones aprendidas del primer programa. En este momento disponemos de 7 facilitadores de mejora certificados y 18 en proceso de certificación (17 de ellos en Madrid y 8 en Instalaciones Industriales en España).

Actualmente 14 proyectos de Transformación Lean están en marcha, en los que están participando 47 equipos de diversos Negocios.

Hemos definido una estrategia para impulsar la Gestión del Conocimiento como sustento de una cultura innovadora y que busca la mejora continua. Esta estrategia pone foco en las Comunidades de Prácticas avanzadas de Tercera Generación, que son redes profesionales auto-gestionadas, que aprenden, generan y comparten mejores prácticas en un área de especialización. Buscan resolver necesidades estratégicas de negocio a través del incremento de la capacitación de sus componentes y mejora de su “práctica”, y disponen de un propósito, objetivos, indicadores, actividades, roles y procesos definidos. Estamos trabajando con cinco Comunidades de Prácticas de este tipo con las que estamos validando un modelo de referencia podamos estandarizar y difundir a toda la Compañía.

En el despliegue de la cultura de la innovación y el espíritu de emprendimiento, durante 2014 han estado activos 45 equipos (aproximadamente 250 personas) en proyectos pertenecientes a alguna de las fases del proceso de la innovación. Más de 750 personas han colaborado este año en la plataforma de ideas IdeasEnAcción, en tres campañas dirigidas a empleados en Colombia, Perú y Ecuador.

Con el objetivo de reconocer e incentivar a los equipos innovadores hemos lanzado el Premio a la Innovación, edición 2014. Algunas cifras: 553 iniciativas de innovación registradas, llevadas a cabo por equipos que han implicado alrededor de 3.000 empleados. Cerca de 3.900 empleados eligieron las iniciativas ganadoras mediante votación popular.

Hemos mantenido el taller de emprendimiento en el programa de Master REGE (Master Repsol en Gestión de la Energía) en la versión presencial y los hemos incorporado a las tres ediciones blended lanzadas en 2014.

Durante el año 2014 han participado un total de 63 alumnos, de los cuáles 11 cursaron el Máster en Perú.

ACCIÓN	Favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol.
DESCRIPCIÓN	Una vez realizado el “Estudio de la gestión de la diversidad” a nivel mundial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas de la Compañía y diseñado el Plan de medidas correctoras, llevaremos a cabo las acciones correctivas a lo largo de 2013 y 2014.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas del plan correctivo puestas en marcha. - Finalización del estudio a nivel mundial.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Durante el año 2013 Repsol ha continuado con su impulso de sensibilización en relación a 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 cuyo fin es concienciar a la sociedad de la lucha contra este tipo de violencia.</p> <p>A principios de enero 2014 hemos firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (España) un acuerdo por el que nos comprometemos a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los Comités de Dirección.</p>

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

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Mesa Técnica de Igualdad se reúne con una periodicidad bimestral y en ella se realiza una revisión de la situación actual y evolución de los principales indicadores de género, entre los que destacan:

Incorporaciones a la empresa por género/ bajas en la Compañía, tasa de rotación/ Evolución pirámide España plantilla fija/ histograma de población según el género e hijos/ Distribución de datos por edades, género y por categoría profesional/ Salario mujeres/ Número de empleados que recibieron formación y horas en formación/ Promociones por género/ Número de maternidades/paternidades/ Bajas por riesgo durante el periodo de embarazo/ Periodo de lactancia disfrutada/ Reducción de jornada y excedencias disfrutadas/ Evolución del Programa Teletrabajo según género, edad y categorías profesionales.

Continuamos con los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género en la plantilla de la compañía en un sector que históricamente predominaba el género masculino.

2014

TEXTO DE CIERRE

En 2014 hemos continuado trabajando e impulsando la igualdad de oportunidades entre los empleados de Repsol, tanto en lo que se refiere a la integración de personas con capacidades diferentes como a los colectivos en riesgo de exclusión, con diversas iniciativas:

- Tras la firma del acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el que se refuerza el compromiso de fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los Comités de Dirección, la evolución de los datos refleja que en Repsol continuamos incrementando de forma natural el porcentaje de mujeres en todos los colectivos y negocios.
- Hemos prorrogado en 2014 el compromiso con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad respecto a la iniciativa 'Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género', cuyo objetivo es concienciar a la sociedad en la lucha contra este tipo de violencia. Hemos puesto de manifiesto este compromiso en diversas acciones:
 - Campaña periódica de difusión interna y externa de la información al respecto remitida por el Ministerio: distribución de folletos a todos los empleados en España, carteles en lugares visibles en nuestros centros de trabajo a nivel nacional, cartelería en estaciones de servicios, boletines internos de las Unidades de Negocio.

TEXTO DE CIERRE

- Presencia en la Jornada de Puertas Abiertas celebrada en nuestra sede en Madrid: vinilo en stand de Diversidad y Conciliación, puesta a disposición de información en folletos, chapas con eslogan.
- Participación Carrera Solidaria el 29 de junio en Madrid.
- Jornada de Sensibilización con participación de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer.
- Programa formativo “15 mujeres” dirigido a personas que han sufrido violencia de género, 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. Doce de las participantes en la primera edición están actualmente empleadas, tres de ellas en emprendimientos personales, y cinco de las participantes tuvieron un contrato de carácter temporal en Repsol en 2014.
- Somos una de las siete empresas que en 2014 ha suscrito un convenio con el Ministerio del Interior con el fin de favorecer la inserción laboral de las víctimas del terrorismo para colaborar en la promoción y fomento, en todos los ámbitos, de una mayor comprensión de la situación de este colectivo, favoreciendo su empleabilidad.
- Colaboración con Cruz Roja con la puesta a disposición de candidatos pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social para participar en los cursos de vendedores de Estación de Servicio. Un total de 36 personas de este colectivo han participado en los 5 cursos de formación ocupacional de vendedor de Estación de Servicio.

Somos una de las compañías reconocidas con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España. El distintivo se ha prorrogado en 2014 por un periodo de tres años. Se trata de una marca de excelencia en igualdad a modo de reconocimiento de aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

TEXTO DE CIERRE

A nivel mundial, la gestión de la edad, en el contexto global en el que nos encontramos, ha llevado a Repsol a reflexionar sobre su modelo de gestión de la diversidad generacional, equilibrando las necesidades actuales y futuras de la Compañía.

Hemos desarrollado una metodología para analizar la equidad de distintos aspectos de la gestión de personas (desarrollo, retribución, desempeño, etc.) considerando 4 ejes: edad, género, nacionalidad, capacidades diferentes. Durante 2014 hemos verificado junto a la “Universidad Carlos III” y la “Fundación para la investigación social avanzada” la aplicación de esta innovadora metodología en la retribución de los empleados de España.

ACCIÓN

Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.

DESCRIPCIÓN

Continuaremos con el impulso de las medidas de conciliación de la compañía, cuyos pilares son el respeto y la confianza en las personas, con énfasis en países.

Este compromiso lo materializaremos en la implantación de una mayor flexibilidad horaria con ámbito mundial, adaptada a los usos y costumbres de cada país, negocio y área geográfica, en la extensión del programa de teletrabajo a otros países, y pilotos de nuevas iniciativas de flexibilidad horaria y espacial con ámbito España.

INDICADOR

Número de teletrabajadores en los distintos países.

Implantación de otras iniciativas a nivel mundial y ámbito España.

AÑO EJECUCIÓN

2013-2014

CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014

ESTADO

Realizada.

TEXTO DE CIERRE

En la página siguiente.

2013

Teletrabajo

El programa de Teletrabajo se ha consolidado como una de las medidas más aceptadas con más de 1200 personas incorporadas a nivel mundial.

PAIS	2013		
	Mujeres	Hombres	Total
España	761	387	1148
Portugal	21	7	28
Perú	17	15	32
Ecuador	12	2	14
TOTAL	811	411	1222

TEXTO DE CIERRE

En España, a lo largo del año hemos realizado un análisis del grado de cumplimiento del mismo, a partir del cual hemos diseñado nuevas acciones correctoras relacionadas con la gestión eficiente de reuniones y la planificación del trabajo.

Tomando como muestra los teletrabajadores pertenecientes a la Dirección Ejecutiva de Área Comercial hemos iniciado un estudio que realizará una medición del programa de Teletrabajo en términos de Aportación de Valor. Ello nos permitirá seguir perfeccionándolo.

Durante el año 2013 hemos desarrollado además programas pilotos de Teletrabajo en Ecuador y Perú y hemos iniciado diferentes estudios para la implantación del programa en Trinidad y Tobago y Bolivia.

Hemos impulsado el conocimiento del programa a partir de la presentación de Libro Blanco de Teletrabajo y del blog sobre teletrabajo.

Con el fin de facilitar a los teletrabajadores el transporte del ordenador portátil a su domicilio se les ha ofrecido a la posibilidad de solicitar Trolleys o Mochilas a su elección.

A lo largo del 2013 convocamos a todos los teletrabajadores a la acción formativa "Agilidad para el Trabajo en Remoto", con el fin de facilitarles conocimientos que les ayuden a realizar sus funciones de manera deslocalizada con rapidez y eficacia.

A lo largo del año 2013 hemos continuado impulsando la flexibilidad horaria a nivel mundial con medidas como el cómputo mensual de la jornada en sede central.

En EEUU hemos implantado un programa de flexibilidad horaria denominado 9/80, un beneficio muy valorado en el entorno. Las personas que participan del mismo trabajan un total neto de 9 horas al día de lunes hasta el jueves de la semana siguiente, y así se pueden tomar un viernes libre cada dos semanas, teniendo en consideración que, por departamento y por actividades críticas, haya un adecuado balance de personas presente en la oficina los viernes. Adicionalmente, las personas también pueden optar por trabajar 9 horas de lunes a jueves y tomarse la tarde de todos los viernes. En Trinidad y Tobago hay implantado un programa similar de 9/80.

Durante el año 2013 la Fundación ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles) premió a Repsol por ser la empresa que más ha destacado en la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales, adaptados a las necesidades del personas y la compañía es considerada como la primera empresa en conciliación en España según el estudio publicado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas.

Gestión del tiempo.

TEXTO DE CIERRE

Con el fin de ayudar a que las reuniones se desarrollen de manera más eficiente, durante el año 2013 realizamos un decálogo con pautas de reuniones eficaces. En paralelo hemos desarrollado todo un proceso de acompañamiento mediante coaching sistémico.

Otro programa de conciliación es el 'Banco de Tiempo' que permite a los empleados delegar gestiones personales o el programa de Asistencia Familiar que ofrece apoyo cuando sufran problemas de salud en su entorno familiar.

2014

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

En materia de conciliación, en 2014 cabe destacar la profunda reflexión estratégica realizada a nivel mundial respecto a cuestiones que consideramos básicas como la Gestión del tiempo para favorecer la conciliación de la vida profesional y personal, y que presumiblemente se materializarán en iniciativas concretas a lo largo de 2015.

Las iniciativas más importantes de ámbito mundial son las siguientes:

- Flexibilidad horaria a nivel mundial adaptada a los usos y costumbres de cada país.

- Garantía de unos mínimos de conciliación mundial en determinadas materias [permiso por maternidad, permiso por lactancia de hijo, permiso por paternidad, permiso por fallecimiento de familiar y permiso por matrimonio].
- Teletrabajo: ha sido el programa de conciliación mejor valorado en la Encuesta de Clima laboral realizada en 2014. Más de 1.400 trabajadores están adheridos al programa de teletrabajo a nivel mundial.

PAIS	2014		
	Mujeres	Hombres	Total
España	871	457	1328
Portugal	27	13	40
Perú	17	16	33
Ecuador	8	1	9
Singapur	1	0	1
TOTAL	924	486	1411

TEXTO DE CIERRE

En España hemos realizado un análisis comparativo de la evolución del desempeño de los empleados adheridos al programa de teletrabajo en el periodo 2011-2013, con el resultado que un 93,30% de los empleados fuera de convenio han mejorado o mantenido su valoración en el periodo analizado, y un 94,75% del personal de convenio adherido al programa ha recibido una calificación de destacado o adecuado.

Destacan las siguientes iniciativas concretas implantadas por país:

ESPAÑA

- Hemos habilitado un permiso especial para atender el cuidado de hijos de menores de edad diagnosticados con enfermedades graves que requieren ingreso hospitalario.
- Contamos con un servicio asistencial de salud, a disposición de más de 17.000 empleados, que facilita el acceso de forma gratuita a tratamientos especializados a domicilio, tele-asistencia y otros servicios de apoyo cuando la salud del empleado o la de sus familiares directos está afectada. En 2014 hemos ampliado su cobertura a empleados en situación de jubilación parcial.

- En 2014 hemos ampliado servicio de “Banco de tiempo” a los empleados ubicados en los centros de Móstoles, Tres Cantos y Calle Titán en Madrid.

La utilización del servicio asistencial de salud y del “Banco de tiempo” evoluciona positivamente con un alto grado de satisfacción entre los empleados, según nos muestran los análisis de actividad.

BOLIVIA

- Continuidad de la jornada flexible, jornada de verano y puentes otorgados con cargo a vacación.

BRASIL

- Continuidad del proyecto de Gestión de tiempos implantado en 2013, con el banco de horas para los empleados.
- Estamos realizando un seguimiento de las horas extras para que disminuyan.

ECUADOR

- Horario especial por Pico y Placa.
- Horario Flexible de Ingreso. En feriados recuperables establecidos por el gobierno por política interna no se recupera.
- Licencia por matrimonio.
- Horario de verano.

PORTUGAL

- Horario Concentrado y flexible que permite a los empleados gestionar su jornada laboral de acuerdo con las reglas implantadas.
- Además, en CI Sines, otras iniciativas concretas como fomentar cumplir con los horarios, y no poner reuniones fuera de hora.

TRINIDAD Y TOBAGO

- Continuidad de la jornada flexible de años anteriores: 9/80 (cada otro viernes off) y Flexibilidad horaria.

VENEZUELA

- Implantación de Jornada de Conciliación, que permite el disfrute de medio día libre los viernes. Hemos distribuido los empleados en dos grupos que se alternan semanalmente, garantizando conciliación sin desatención de las operaciones.
 - Adicionalmente y de manera puntual, se implementó otra medida de conciliación que consistió en trabajar una jornada especial para disfrutar de vacaciones dos días del período navideño.
-

TEXTO DE CIERRE

ACCIÓN	Identificar y desarrollar el talento.
DESCRIPCIÓN	Gestionaremos el ciclo de vida profesional de las personas. Para ello procederemos a la recopilación de toda la información profesional de cada empleado para poder identificar y desarrollar el talento de la compañía.
INDICADOR	<p>Evolucionar la evaluación de desempeño anual de modo que identifique y ordene el talento interno en Repsol.</p> <p>Integrar la información procedente de todas las herramientas de evaluación de desempeño y de desarrollo de los empleados, para poder disponer automáticamente de toda esta información.</p>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

Hemos implantado la herramienta Gestión del Desempeño y Desarrollo para la evaluación del personal acogido a convenio que, junto con la evolución de la herramienta Gestión por Compromisos para el personal excluido de convenio, nos permiten identificar el talento en toda la compañía.

En la herramienta de Gestión del Desarrollo y Desempeño definimos las funciones, responsabilidades (Qué) y habilidades (Cómo) de acuerdo al colectivo al que pertenece el colaborador.

Cada Jefe realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores diferenciando:

- Destacado con una limitación recomendada del 15 % de personas.
- Adecuado. Desempeño acorde a todos los requerimientos de su puesto.
- Mejorable. Desempeño por debajo del esperado.

La herramienta Gestión por Compromisos ha evolucionado durante el 2013, valorándose los objetivos y su coherencia con los valores de Repsol. La evaluación se basa en evidencias del cumplimiento del Qué [objetivos] y del Cómo [valores]. Durante el año hay cuatro hitos: definición, revisión, evaluación y consolidación.

TEXTO DE CIERRE

Cada Jefe realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores diferenciando:

- Excelente [con una limitación del 15 % de personas]. Supone una retribución variable del 150%.
- Bueno, diferenciando el destacado. La identificación de personas con desempeño destacado es necesaria para gestionar el talento. La asignación de la retribución variable está alineada con la identificación de la evaluación de desempeño.
- Insuficiente. Supone una retribución variable del 0%.

Este sistema busca integrar los objetivos organizativos con el desarrollo profesional de las personas. Para ello, utiliza los objetivos de unidad e individuales, la diferenciación del desempeño y los planes de desarrollo individual y people review.

El porcentaje total de empleados que en 2013 recibieron evaluación de desempeño ha sido de un 60% respecto al total de empleados.

Hemos creado el espacio de desarrollo que integrará toda la información profesional de cada empleado para poder identificar y desarrollar el talento de la compañía. Esta información procede de la evaluación de desempeño y otras herramientas de desarrollo de empleados. Está previsto que arranque en marzo de 2014 como piloto y se implantará a nivel de compañía en septiembre de 2014 [de acuerdo a la planificación prevista].

2014

En el año 2014 destacamos el lanzamiento del Espacio de Desarrollo.

En un entorno cada vez más dinámico e interconectado el desarrollo profesional ha pasado a ser una cuestión de máxima prioridad para los profesionales y las compañías.

Para facilitar y potenciar este proceso de crecimiento, hemos puesto a disposición de todas las personas de la compañía el Espacio de Desarrollo. En él, cada persona tiene disponible toda la información relacionada con su desarrollo y que le permite tomar la iniciativa como principal protagonista. En él puede:

TEXTO DE CIERRE

- actualizar, en cualquier momento, su CV.
- disponer de una valoración global de su perfil en términos de fortalezas y áreas de desarrollo así como consultar la información de los distintos procesos de evaluación.
- expresar sus intereses de carrera e identificar y realizar el seguimiento de las acciones de su plan de desarrollo individual.

Además, al disponer de información actualizada e integral de la persona, podemos generar oportunidades de desarrollo a nivel transversal teniendo en cuenta, además de las necesidades organizativas, los intereses y motivaciones de las personas en la medida de lo posible.

*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

ACCIÓN	Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol.
DESCRIPCIÓN	<p>Continuaremos con programas de formación sobre seguridad para empleados y contratistas que trabajan en las instalaciones de Repsol.</p> <p>Pondremos en marcha las diferentes iniciativas contempladas dentro del plan de liderazgo cuya finalidad es la mejora en las conductas de Seguridad y Medio Ambiente (SMA) de los líderes de Repsol (directivos y jefes). El plan contempla diversas acciones en materia formación, comunicación y desarrollo de personas.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas de formación en seguridad y salud laboral. - Número de personas formadas en seguridad y salud laboral. - Índice de extensión de formación en seguridad y salud laboral. - Número de personas formadas en liderazgo en seguridad y medio ambiente. - Índice de extensión de formación en liderazgo en seguridad y medio ambiente.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE**2013**

Durante 2013 hemos dado un total de 208.891 h de formación en Seguridad y Salud Laboral a los empleados de la compañía.

La sensibilización para contratistas es también clave para nuestra compañía, por eso Repsol se asegura de que este colectivo reciba la formación necesaria. En 2013 los contratistas han informado de que han recibido cerca de 225.000 horas de formación.

En cuanto a la Formación en cultura de seguridad para líderes (PRISMA), hemos formado más de 3000 empleados, lo que supone todo el colectivo objetivo.

2014

Durante 2014 hemos dado un total de 163.025 h de formación en Seguridad y Salud Laboral a los empleados de la compañía.

En 2014 los contratistas han informado de que han recibido cerca de 400.000 horas de formación.

Se han empleado 18.848 horas para la Formación en cultura de seguridad para líderes PRISMA (PRincipio SMA).

ACCIÓN	Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.
DESCRIPCIÓN	Actualizaremos los estudios de análisis de riesgos planificados en Repsol de acuerdo a la normativa interna aprobada en 2010 sobre gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales siguiendo las mejores prácticas del sector.
INDICADOR	Número de análisis de riesgos actualizados según planificación.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>A lo largo de 2013 hemos actualizado 133 estudios de análisis de riesgos de diversa índole y entre los que destacan: Análisis Cuantitativos de Riesgos (ACR), Estudios de Alcance de Consecuencias (EAC), definición de Línea Base Ambiental (LBA), estudios HAZOP y HAZID.</p> <p>2014</p> <p>A lo largo de 2014 hemos actualizado 277 estudios de análisis de riesgos de diversa índole, el 96% de los previstos, y entre los que destacan: Análisis Cuantitativos de Riesgos (ACR), Estudios de Alcance de Consecuencias (EAC), definición de Línea Base Ambiental (LBA), estudios HAZID, HAZOP y de asignación de SIL.</p>

ACCIÓN	Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.
DESCRIPCIÓN	Implantaremos programas para certificación según el estándar de seguridad OHSAS 18001.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevas certificaciones. - Número de certificaciones que se mantienen.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>A 31 de diciembre 2013 contamos con 90 certificaciones OHSAS 18001. En 2013 hemos obtenido 20 nuevas certificaciones en EES Perú.</p> <p>A 31 de diciembre 2014 contamos con 90 certificaciones OHSAS 18001. Durante 2014 hemos mantenido las certificaciones del año anterior.</p>

ACCIÓN	Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.
DESCRIPCIÓN	Pondremos en marcha medidas de prevención de accidentes laborales. Para ello la compañía ha definido una metodología común para la realización de las investigaciones de incidentes de seguridad y medio ambiente con el objetivo de poder estandarizar la identificación de las causas raíz y facilitar el aprendizaje dentro de la organización compartiendo lecciones aprendidas que nos lleven a evitar que incidentes similares vuelvan a ocurrir.
INDICADOR	Número de incidentes investigados / total de incidentes.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En 2013 hemos investigado el 97% de los incidentes calificados como "nivel alto" según la metodología de investigación y el 90% de los incidentes de "nivel moderado". En 2014 hemos investigado el 100% de los incidentes calificados como "nivel alto" según la metodología de investigación y el 98% de los incidentes de "nivel moderado".

Programa 4

Medio ambiente

ACCIÓN	Promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética.
DESCRIPCIÓN	<p>Promoveremos la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética, apoyando la creación de empresas y el I+D+i.</p> <p>Esta iniciativa se denomina “Fondo de Emprendedores” cuyo objeto es premiar y apoyar el desarrollo de los mejores proyectos empresariales y empresas en proceso de gestación en el campo de la eficiencia energética.</p> <p>La convocatoria está abierta a propuestas procedentes de cualquier parte del mundo y se dirige a emprendedores que hayan constituido o tengan la intención de constituir una empresa en el campo de la eficiencia energética.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de los proyectos presentados. - Pre evaluación de los proyectos ganadores. - Lanzamiento de la convocatoria. - Número de proyectos seleccionados. - Descripción de los proyectos seleccionados.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemos pre evaluado los 479 proyectos presentados (17,1 % más que 1ª convocatoria). - De estos pasaron 120 a la 1ª fase, 33 a la 2ª y hubo 16 finalistas de los cuales ocho fueron los seleccionados definitivos (además de dos accésit). - Hemos lanzado la 3ª convocatoria con distribución de información: (Universidades, Centros de Investigación, Foros de Emprendimiento, etc.) tanto a nivel nacional como internacional. Campaña de publicidad en medios masivos y 40 presentaciones personalizadas.
	<p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se han presentado 750 proyectos en la 3ª convocatoria, con 128 seleccionados, 17 finalistas y 10 ganadores e incubados. De ellos seis son proyectos y cuatro son ideas. - Hemos lanzado la 4ª convocatoria con 26 presentaciones en profundidad, nueve entrevistas de nivel alto, y fuerte presencia en on line con más de 12,4 millones de impactos.

ACCIÓN	Inversión en proyectos de I+D con mejora ambiental.
DESCRIPCIÓN	Inversión en proyectos de investigación y desarrollo que incorporen bases tecnológicas que permitan en un futuro mejorar la sostenibilidad ambiental de los productos, servicios y procesos de Repsol o sus grupos de interés.
INDICADOR	Millones de euros anuales.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.

TEXTO DE CIERRE	<p>En la definición de los conceptos de base de los proyectos de investigación, se ven favorecidos y tienen una mayor posibilidad de llevarse a cabo aquellos cuya propia investigación y posible desarrollo y transferencia al mercado cumplan con criterios de sostenibilidad económica, social y ambiental.</p> <p>La inversión en proyectos de I+D que tienen como objetivo la mejora de la sostenibilidad ambiental ascendió en 2013 a 73 millones de euros.</p> <p>En 2014 esta cantidad se incrementó hasta los 77 millones de euros.</p> <p>* Hemos ampliado el horizonte temporal de esta acción.</p>
-----------------	--

ACCIÓN	Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.
DESCRIPCIÓN	Incorporar biocombustibles a gasolinas y gasóleos, dentro de los límites que las especificaciones nacionales establezcan, como contribución al cumplimiento de los objetivos marcados en cada país de crecimiento de las energías renovables.
INDICADOR	Porcentaje de biocombustibles incorporados a gasolinas y gasóleos.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.

En 2013 y 2014 hemos cumplido con la incorporación de biocombustibles en gasolina y gasóleo de acuerdo con las especificaciones nacionales.

AÑO 2013 y 2014	GASOLINA		GASÓLEO	
	Obligación [%]	Incorporado [%]	Obligación [%]	Incorporado [%]
PAIS				
España	3,9	3,9	4,1	4,1
Perú	7,8	7,8	5	5
Portugal	5,5	5,5	5,5	5,5
Italia	4,5	4,5	4,5	4,5

ACCIÓN	Reforzar el control sobre los derrames.
DESCRIPCIÓN	Actualizaremos el inventario de los elementos críticos para la prevención de derrames a partir de los análisis de riesgos realizados en todas las instalaciones que puedan provocarlos.
INDICADOR	Porcentaje de instalaciones en las que se han actualizado la lista de los elementos críticos que previenen los derrames.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Durante 2013 hemos realizado los bow ties para la pérdida de contención de hidrocarburo en instalaciones de superficie offshore, entre cuyas consecuencias, está incluido el derrame de Hidrocarburo al mar. De las conclusiones de dichos análisis de riesgos obtendremos en 2014 el listado de elementos críticos.</p> <p>Adicionalmente, durante 2013 hemos elaborado las plantillas bow tie para la actividad de well construction (drilling, completion, testing and intervention) para offshore (3 plantillas). Disponemos de una lista de elementos críticos de seguridad (SCE) derivados de estos estudios, que está en su última fase de revisión. Estos SCE se incorporarán durante 2014 al Well construction manual. Las plantillas van a ser utilizadas en las actividades de perforación durante 2014.</p> <p>2014</p> <p>El porcentaje de cumplimiento de inspección de elementos críticos programado en el año ha sido del 99%.</p>

ACCIÓN	Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión de medio ambiente.
DESCRIPCIÓN	Implantaremos programas para certificación según el estándar de medio ambiente ISO 14001.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevas certificaciones. - Número de certificaciones que se mantienen.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>A 31 de diciembre 2013 contamos con 219 certificaciones ISO 14001.</p> <p>En 2013 hemos obtenido 37 nuevas certificaciones: 20 en EES Perú y 17 en instalaciones de suministro de Marina y Pesca.</p> <p>2014</p> <p>A 31 de diciembre 2014 contamos con 227 certificaciones ISO 14001.</p> <p>En 2014 hemos obtenido 7 nuevas certificaciones en instalaciones de suministro de Marina y Pesca y en la Planta de Bellavista [Ecuador].</p>

ACCIÓN	Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
DESCRIPCIÓN	<p>Elaboraremos mapas de consumos energéticos y emisiones de gases de efecto invernadero, CO₂ equivalente, en los diferentes negocios para poder definir los objetivos de ahorro energético y de reducción de CO₂ equivalente para el periodo 2014-2020.</p> <p>Continuaremos implantando oportunidades de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, CO₂ equivalente.</p>
INDICADOR	Toneladas de CO ₂ equivalente reducidas respecto al escenario <i>business as usual</i> .
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>Durante el año 2013 ha habido un total de 444.445 toneladas de CO₂ equivalente reducidas y verificadas en los diferentes negocios de la compañía.</p> <p>Durante el año 2014 ha habido un total de 479 kt de CO₂ equivalente reducidas y verificadas en los diferentes negocios de la compañía.</p>

ACCIÓN	Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.
DESCRIPCIÓN	Continuaremos con el desarrollo de Programas de Acción de Biodiversidad en zonas sensibles.
INDICADOR	Número de Planes de Acción de biodiversidad realizados.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>En 2013 hemos continuado desarrollando los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores en las operaciones de exploración y producción localizadas en el bloque 57 (Kinteroni) en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador, en actividades offshore en Trinidad y Tobago y en operaciones de Margarita, Bolivia.</p> <p>En total hemos realizado el 96% de las acciones previstas para 2013.</p> <p>2014</p> <p>En octubre de 2014, nuestro complejo industrial de Tarragona presentó un Plan de Acción de Biodiversidad (PAB) del entorno de la presa del Gaiá. En el citado PAB hemos identificado los puntos fuertes y las oportunidades a nivel de biodiversidad, así como las problemáticas existentes y las actuaciones necesarias.</p> <p>Actualmente estamos iniciando la implementación de la fase de ejecución de este PAB. En breve empezaremos diversas de las acciones, como la reducción del riesgo de incendios forestales, la recuperación de masas abandonadas de algarrobos, la señalización interpretativa, la construcción de una torre de nidificación por especies de aves de interés y la eliminación de especies exóticas invasoras.</p> <p>Por otra parte, en 2014 hemos valorado las amenazas hacia la biodiversidad en todos nuestros activos y proyectos de Exploración y Producción. Hemos encontrado riesgos relacionados con la biodiversidad en el 52% de los mismos. En el 80% de los centros se ha calculado el área de influencia.</p> <p>Contamos con gestión específica de biodiversidad y servicios ecosistémicos (BES) en el 92% de nuestros activos y el grado de implantación de la gestión específica de BES es del 94%.</p>

ACCIÓN	Optimizar nuestra gestión del agua.
DESCRIPCIÓN	Desarrollo de un Mapa de gestión de agua para las actividades de Refino, Química y Upstream a nivel mundial y definición de objetivos de mejora de gestión del agua para el periodo 2015-2020.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de línea base de los centros incluidos en el proyecto. - Definición de objetivos de mejora de gestión de agua para el periodo 2015-2020.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	Durante 2014 hemos establecido la línea base de los centros del Área Industrial e E&P incluidos en el proyecto y, en base a los resultados, hemos definido objetivos de mejora de gestión de agua para el periodo 2015-2020 en los mismos.

ACCIÓN	Mejorar la gestión de los residuos.
DESCRIPCIÓN	Implementaremos acciones de mejora a partir de la línea base del mapa de residuos de los diferentes negocios de la compañía.
INDICADOR	- Acciones de mejora implementadas frente a acciones de mejora previstas.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>Hemos implementado las acciones de reducción de Refino, Química y Área comercial según el plan definido para este año. Las toneladas que hemos reducido, cercanas a las 29 kt, han sido muy superiores a las inicialmente estimadas y por ese motivo hemos procedido a hacer un recálculo de la senda de reducción a 2020.</p> <p>Para E&P hemos implementado las EPPs definidas para este año en el 100% de perforaciones realizadas a lo largo del 2014.</p>

Programa 5

Prácticas justas de operación

ACCIÓN	Realizar un Plan de Comunicación Interno de la Norma de Ética y Conducta.
DESCRIPCIÓN	<p>Hemos revisado la Norma de Ética y Conducta durante 2012 con el fin de actualizarla conforme a los últimos desarrollos en materia de sostenibilidad y mantener así el liderazgo de Repsol en cuanto a empresa sostenible y éticamente responsable.</p> <p>En este contexto, desarrollaremos una intensa campaña de comunicación durante 2013 entre los empleados de Repsol con un triple objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir la Norma entre todos los empleados y ayudarles a conocer su contenido; - Concienciar a los empleados de la necesidad de incorporar en su actividad diaria los comportamientos recogidos en la Norma y en la Cultura Corporativa para la sostenibilidad de la Compañía; y - Promover un cambio de actitudes y comportamientos entre los empleados para alinearlos con la Norma y la Cultura Corporativa.
INDICADOR	Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE**2013**

- Durante 2013 hemos realizado diversas campañas de comunicación a través de los distintos canales de comunicación interna de Repsol. Entre los mensajes trasladados:
 - Hemos informado sobre la aprobación de la modificación de la Norma de Ética y Conducta, recordando que es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Repsol.
 - Hemos informado sobre los distintos canales de comunicación existentes para comunicar incumplimientos, reforzando el mensaje de todos los incumplimientos deben ser reportados.
 - Hemos informado sobre las funciones de la Comisión de Ética.
 - Hemos informado sobre la implantación del curso de formación sobre la Norma de Ética y Conducta.
- Hemos distribuido también, a nivel mundial, ejemplares impresos de la Norma de Ética y Conducta.
- Asimismo, cabe destacar que hemos realizado diversas colaboraciones con otras áreas, entre otras, el pasado 3 de diciembre realizamos una acción formativa presencial sobre la Norma de Ética y Conducta específica para las personas de la Dirección Corporativa Económico y Fiscal.

2014

- Durante 2014, hemos realizado diversas campañas de comunicación a través de los distintos canales de comunicación interna de Repsol. Entre los mensajes trasladados:
 - Hemos informado sobre la Norma de Ética y Conducta, recordando que es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Repsol.
 - Hemos informado sobre los distintos canales de comunicación existentes para comunicar incumplimientos.
 - Hemos informado sobre las funciones de la Comisión de Ética.
 - Hemos informado sobre la existencia del curso de formación sobre la Norma de Ética y Conducta.

<p>TEXTO DE CIERRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El curso mencionado se encuentra disponible desde septiembre de 2013 en el gestor de formación en español, inglés y portugués y tiene como finalidad reforzar el grado de conocimiento de los empleados sobre la norma. Muestra distintas situaciones en las que serían de aplicación los principios y pautas recogidos en la misma, de forma que se aumente la capacidad de tomar decisiones orientadas por los valores éticos de Repsol. Actualmente, aproximadamente unas 1.500 personas han realizado el curso. - Hemos distribuido también, a nivel mundial, ejemplares impresos de la Norma de Ética y Conducta. - Asimismo, cabe destacar que el pasado 16 de noviembre realizamos una acción formativa presencial sobre la Norma de Ética y Conducta específica para las personas de la Dirección Corporativa Financiera, estando abierta la inscripción para todos los empleados de Campus.
------------------------	--

<p>ACCIÓN</p>	<p>Realizar un Plan de Comunicación Externo de la Norma de Ética y Conducta.</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Informaremos de la existencia y el contenido de la Norma de Ética y Conducta de Repsol a nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras con el fin de impulsar la adopción de pautas de conducta consistentes con las nuestras así como al público en general, con el objeto de reforzar su percepción de Repsol como empresa sostenible y éticamente responsable.</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.</p>
<p>AÑO EJECUCIÓN</p>	<p>2013-2014</p>

CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014

<p>ESTADO</p>	<p>Realizada.</p>
---------------	-------------------

<p>TEXTO DE CIERRE</p>	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemos distribuido ejemplares de la Norma de Ética y Conducta de Repsol a empresas colaboradoras transmitiéndoles las principales novedades. - Hemos trabajado con la Dirección de Compras y Contrataciones en la elaboración del Código de Ética y Conducta de Proveedores con el objeto de alinear las pautas de ambas normas.
------------------------	---

ACCIÓN	Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.
DESCRIPCIÓN	<p>Durante el desarrollo de nuestro trabajo, se podrían poner de manifiesto aspectos relacionados con la corrupción y soborno en las auditorías de los libros contables y registros financieros de activos no operados por Repsol.</p> <p>Por ello revisaremos los aspectos éticos y de derechos humanos que pudiesen afectar al Grupo como consecuencia de su entrada en una nueva área o negocio.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de Cumplimiento del objetivo aprobado en relación con el número de auditorías a realizar en el ejercicio. - Número de auditorías realizadas en nuevas áreas o negocios a solicitud de Exploración.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2013 hemos planificado 52 Proyectos para el área de Asociaciones y Contratos, de los cuales hemos realizado 34 además de 13 No Planificados. Los restantes los hemos reformulado o pasado a 2014 de acuerdo a las necesidades en el ejercicio de los derechos de auditoría. - Además, en 2013, hemos realizado tres Auditorías en Nuevas Áreas. <p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2014 hemos finalizado 39 proyectos en relación con nuestros activos no operados de los que 9 han sido proyectos no planificados. Además, se encuentran 19 proyectos en curso y 20 se han reformulado o pasado a 2015, de acuerdo a las necesidades en el ejercicio de los derechos de auditoría. - Además, dentro de los proyectos finalizados en 2014, uno de ellos correspondió a Nuevas Áreas.

ACCIÓN	Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).
DESCRIPCIÓN	Revisaremos de forma continua la metodología y normativa aplicables en la gestión del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, así como del inventario de riesgos de reporte financiero y de las sociedades y procesos alcanzados por el mismo, de manera que los controles que conformen el Sistema permitan concluir sobre su efectividad.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la razonabilidad de la cobertura de los riesgos de reporte financiero. - Evaluación anual de funcionamiento de los controles identificados en el SCIIF. - Reporte de la efectividad del SCIIF de acuerdo al requerimiento normativo Artículo 61 bis Ley de Economía sostenible [Circular 5/2013, de 12 de junio de 2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores].
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> - Hemos finalizado la evaluación y certificación anual del SCIIF 2014 sin deficiencias significativas. - Hemos presentado los resultados de la evaluación de la efectividad del SCIIF al Comité Interno de Transparencia, a la Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración. <p>Además de los hitos definidos a principios del 2014, hemos analizado la razonabilidad de la cobertura de los riesgos de reporte financiero mediante la identificación de los epígrafes de los estados financieros relevantes, los procesos y las diferentes sociedades alcanzadas en el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) y su asociación a los riesgos de reporte financiero.</p> <p>Asimismo, y de acuerdo al requerimiento normativo Artículo 61 bis Ley de Economía sostenible [Circular 5/2013, de 12 de junio de 2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores], hemos incorporado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (Nota F) los aspectos relativos a la descripción de los “Sistemas internos de control y gestión de riesgo en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF)”.</p>

ACCIÓN	Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollaremos y difundiremos los principios éticos y de conducta para proveedores y contratistas. - Analizaremos, y en caso necesario, modificaremos las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones vigentes en todos los países para incluir la obligación de cumplimiento de la normativa en materia de ética y derechos humanos. - Definiremos planes de acción con proveedores y contratistas críticos que incumplan nuestro estándar ético y de derechos humanos.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Código de ética y de conducta desarrollado. 2. Evidencia de difusión del código. 3. Inclusión de las nuevas cláusulas en las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones. 4. Evidencia de aplicación del procedimiento en casos reales de incumplimientos.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE

2013

Hemos realizado las siguientes actuaciones:

1. Código de ética y conducta de proveedores publicado el 7 de junio de 2013 [FINALIZADO].
2. Evidencias de difusión: Lo hemos difundido en el Comité Funcional de CyC y en los Comités de Proveedores. Adicionalmente hemos realizado una comunicación, a través de correo electrónico, a todos los compradores de la Función de Compras y Contrataciones. Hemos publicado el código en la página web de repsol.com en los tres idiomas corporativos, con versión on-line y versión imprimible en tríptico [FINALIZADO].
3. Cláusula CC GG CyC: Hemos realizado un borrador proponiendo la inclusión en una sola cláusula de los temas relativos a derechos humanos y del nuevo código de ética y conducta de proveedores. Adicionalmente hemos propuesto incluir, como anexo a las CC GG CyC, el propio código de proveedores. Hemos enviado ambas propuestas al Responsable de normativa dentro de la DCC]. Pendiente de aprobación de las nuevas CC GG CyC.

2014

4. Cláusula CC GG CyC: Las nuevas Condiciones Generales ya han sido aprobadas y están publicadas en Repsol.com. [FINALIZADO].
5. Instrucción Técnica ante incumplimientos: En primer lugar hemos creído necesario establecer las líneas estratégicas RC para la Función de Compras, y su despliegue en los próximos Planes de Sostenibilidad. Tras este análisis hemos confirmado la necesidad de aumentar la verificación y determinar el impacto de los incumplimientos. Ya hemos realizado una propuesta de "Instrucción Técnica ante no conformidades", que será completada con una "Guía de Identificación de No Conformidades y de Acciones Correctoras" que sirva de ayuda a los auditores.

*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

ACCIÓN	Monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores.
DESCRIPCIÓN	Mantendremos un reporte estadístico de plazos de pagos a nuestros proveedores y promoveremos acciones correctivas en caso de encontrarse desvíos sistemáticos significativos en los procesos de pago.
INDICADOR	Número de desvíos significativos identificados.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Reporte cumplimiento plazos de pago a proveedores:</u> La D. Económico Administrativa elabora informes de plazo de pago con reporte a todos los negocios. Esta información se reporta anualmente en las Cuentas Anuales. - En 2013 los desvíos en los pagos a proveedores respecto al plazo máximo legal supusieron 115 millones de euros, un 1% del total. - <u>Acciones correctivas:</u> Tenemos implantados, en continuo proceso de mejora, diferentes procesos de automatización de la facturación, que dado el volumen de facturas gestionadas, redundan en mayor control y menores plazos de pago a proveedores. Estos procesos de automatización son: facturación electrónica vía Marketplace Adquira, digitalización de facturas y auto-factura. - Adicionalmente, estamos implantando un nuevo Portal donde los proveedores puedan enviar sus facturas electrónicas en diferentes formatos estándar. <p>Esta acción pasa a la responsabilidad directa de la Dirección Económico Administrativa.</p> <p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Reporte cumplimiento plazos de pago a proveedores:</u> La D. Económico Administrativa elabora informes de plazo de pago con reporte a todos los negocios. Esta información se reporta anualmente en las Cuentas Anuales. - En 2014 los desvíos en los pagos a proveedores respecto al plazo máximo legal supusieron 92 millones de euros, un 1% del total.

ACCIÓN	Fomentar la comunicación bidireccional con los proveedores en materia de sostenibilidad.
DESCRIPCIÓN	Estructuraremos la relación con proveedores principales, y estableceremos un proceso para obtener evidencia de implantación de los mecanismos formales, en el marco del modelo de compras de Gestión por Categorías.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Propuesta de relación con proveedores principales en el marco de la Gestión por Categorías.- Evidencias de implantación de los mecanismos de comunicación con proveedores principales.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE**2013**

Con la creación del nuevo área de Relación con Proveedores en la Dirección de Compras y Contrataciones, se han puesto objetivos para tener implantado un modelo de relación con los proveedores principales de las diez categorías implantadas durante el 2013 dentro del nuevo de Gestión por Categorías de la Función de Compras y Contrataciones. Crearemos para ello un Portal del Proveedor.

2014

Hemos realizado la propuesta del Modelo de Relación con Proveedores, y hemos analizado la relación con 31 de los principales proveedores de Repsol, donde se ha evidenciado que muchas de las acciones propuestas (por ejemplo, reuniones de colaboración, evaluación del desempeño, reuniones de seguimiento) en el modelo ya se están realizando.

Hemos comunicado a Sistemas de Información los requisitos funcionales del Portal del Proveedor, y Sistemas ya está analizando alternativas.

Adicionalmente, durante 2013 y 2014 hemos realizado un estudio acerca de la Accidentalidad durante los años 2010-2013 de los contratistas y subcontratistas de Repsol, donde hemos analizado cuáles han sido los principales accidentes, las causas, y las empresas más accidentadas, con el objeto de tomar medidas para mejorar la accidentabilidad y sus consecuencias. Hemos presentado el estudio a los directores de Compras y de Seguridad de todos los Negocios, y posteriormente lo compartiremos con los responsables de los Complejos Industriales, para su comunicación a los proveedores involucrados.

Asimismo, durante 2013 y 2014 diferentes Unidades de Negocio de E&P han mantenido Reuniones de Calidad con sus principales proveedores, donde se analiza el desempeño del proveedor, incluyendo aspectos de sostenibilidad.

Por parte de Industrial, se están realizando reuniones con proveedores de una manera organizada y continuada en las que se tratan temas de seguridad y de gestión fundamentalmente.

ACCIÓN	Ampliar el control de riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro.
DESCRIPCIÓN	<p>Modificaremos la instrucción técnica y guía de auditoría de ética y derechos humanos para ampliar los aspectos relativos a corrupción.</p> <p>Implantaremos la nueva guía y analizaremos la posibilidad de contratación de un servicio externo para la identificación de empresas con posibles prácticas corruptas.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción técnica y guía implantada. - Entrega de evidencias en los informes de auditoría de prácticas anticorrupción en el proveedor. - Análisis de posibles servicios externos de identificación de empresas con potenciales prácticas inadecuadas.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE**2013**

Instrucción técnica y guía de auditoría: Hemos revisado la guía y tenemos pendiente la elaboración de la instrucción técnica para tratamiento de no conformidades.

Evidencias: Hemos realizado más de un centenar de auditorías de calificación donde se incluye un apartado específico de ética, derechos humanos, corrupción; etc.

2014

Instrucción técnica y guía de auditoría: En primer lugar hemos creído necesario establecer las líneas estratégicas RC para la Función de Compras, y su despliegue en los próximos Planes de Sostenibilidad. Tras este análisis hemos confirmado la necesidad de aumentar la verificación y determinar el impacto de los incumplimientos. Ya hemos realizado una propuesta de "Instrucción Técnica ante no conformidades", que será completada con una "Guía de Identificación de No Conformidades y de Acciones Correctoras" que sirva de ayuda a los auditores.

Asimismo, las Condiciones Generales de Compra ya incluyen cláusulas específicas de sobornos y sanciones.

Evidencias: La definición de la Instrucción Técnica nos permitirá establecer más nítidamente el impacto de las auditorías de calificación y sociales en la calificación de los proveedores.

Servicio externo de identificación de empresas con prácticas inadecuadas: Servicios Jurídicos ya tiene un acceso externo a una lista "negra" de personas, empresas y países en temas relacionados con sanciones y embargos, y Compras y Contrataciones ha entrado en su lista de distribución.

ACCIÓN	Otorgar el reconocimiento a proveedores con mejores prácticas de sostenibilidad.
DESCRIPCIÓN	Analizaremos y desarrollaremos un método para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad. Así mismo desarrollaremos una prueba del mismo.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de la metodología para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad. - Prueba de la metodología y decisión de los mecanismos de reconocimiento.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Relación con Proveedores, área de reciente creación en la Dirección de Compras y Contrataciones, analizará durante 2014 posibles modelos de reconocimiento de proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad.</p> <p>2014</p> <p>Desde el Área Comercial, la D. Ingeniería y Mantenimiento de Marketing, ha otorgado Premios a las empresas con mejores iniciativas / desempeño en seguridad, y cada departamento de DIM (Obras, mantenimiento, Imagen) ha organizado Jornadas de Seguridad con sus proveedores.</p> <p>En el mismo sentido, E&P Ecuador realizó en Octubre 2013 su “III E&P Supplier Meeting 2013”, en la que se reconoce y premia al proveedor con mejor desempeño en Seguridad y Medio Ambiente durante los dos últimos años.</p>

Programa 6

Asuntos de consumidores

ACCIÓN	Comercialización de TDAE como producto sostenible y respetuoso para la salud humana y producido según un proceso propio de Repsol.
DESCRIPCIÓN	<p>Comercializaremos el aceite extendedor TDAE para la fabricación de neumáticos.</p> <p>Este aceite extendedor es obtenido mediante un proceso propio y patentado por Repsol para eliminar selectivamente los aromáticos policíclicos (PCAs), que son perjudiciales para la salud humana, en la fabricación de aceites.</p> <p>El TDAE es considerado como el aceite extendedor de caucho de mayor calidad de todos los existentes desde la publicación de la Directiva Europea aplicable. La eliminación selectiva de los PCAs permite mantener una alta aromaticidad en el aceite lo cual implica una muy buena compatibilidad con los cauchos utilizados en la fabricación de neumáticos.</p> <p>Además proporciona unas propiedades al producto final que cumplen los requisitos más exigentes del mercado de neumáticos, siendo susceptible de disminuir, en su utilización en vehículos, tanto el ruido como el consumo de combustible y la distancia de frenado.</p>
INDICADOR	Volumen de ventas.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	Hemos comercializado en el año 2014 7.166,15 Tm de TDAE, lo que supone además un incremento de 519 Tm respecto a 2013.

Programa 7

Participación activa y desarrollo de la comunidad

ACCIÓN	Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.
DESCRIPCIÓN	<p>Por segundo año consecutivo, pondremos en marcha la iniciativa “Más que palabras”, destinada a proyectos presentados y apoyados por los empleados de Repsol, que promuevan la mejora de la calidad de vida de los colectivos vulnerables, fomenten la integración social o atiendan necesidades sensibles de colectivos específicos.</p> <p>Las iniciativas elegidas serán aquellas que mejor representen los valores de solidaridad e integración que promueve Fundación Repsol.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzamiento de la convocatoria. - Evaluación de proyectos. - Presentación de los proyectos seleccionados. - Número de proyectos financiados. - Descripción de los proyectos financiados.
AÑO EJECUCIÓN	2013 -2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE

2013

- Hemos realizado el lanzamiento en fecha con despliegue en intranet, correos electrónicos a responsables y personas clave de la organización en países, y cartelería y stands en los centros de trabajo.
- Presentados 141 proyectos en junio y hemos seleccionado y ejecutado 20. En la 2ª fase a noviembre se habían presentado 135 proyectos más. Hemos seleccionado y ejecutado 24 de entre todos los presentados.
- Además hemos seleccionado otros 15 proyectos para el reto de ValoresRepsol.

2014

- Hemos realizado la convocatoria y el despliegue.
- Se han presentado 314 proyectos, de los que hemos seleccionado y ejecutado 44. Hemos seleccionado y ejecutado otros 12 para diversas acciones.

*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

ACCIÓN	Fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medioambiente.
DESCRIPCIÓN	Llevaremos a cabo una iniciativa que pretende contribuir al desarrollo educativo, ambiental y cultural de la sociedad, y cuyo objetivo principal es difundir las actividades que se realizan en las refinerías y plantas petroquímicas, el uso del petróleo y sus derivados, así como acercar el compromiso de Repsol con la eficiencia energética. Con este espacio también se pretende fomentar en escolares el interés por la ciencia y el respeto al medio ambiente.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de poblaciones que ha visitado el aula móvil. - Número de personas que asistieron a las sesiones divulgativas en el aula móvil. - Web activa.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - A 31 de diciembre habíamos visitado 66 localidades, con 197 días activos y 35.298 visitantes. - La web ha estado activa y actualizada todo el año. <p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - La web ha estado activa con una nueva versión. - El Aula Móvil tuvo 38.375 visitantes en 83 emplazamientos diferentes y 214 días operativos. <p>*Hemos ampliado el horizonte temporal de esta acción.</p>

ACCIÓN	Inversión en I+D a través de universidades y otros centros de investigación públicos [Fomento de la I+D pública].
DESCRIPCIÓN	Inversión en proyectos de investigación y desarrollo realizados mediante contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas.
INDICADOR	Millones de euros anuales.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>La contratación científica público privada y las relaciones universidad empresas son claves en el desarrollo de la tecnología como motor económico y es gracias a este tipo de acuerdos como se multiplican exponencialmente los resultados científicos, combinando la naturaleza investigadora básica de los centros públicos con el conocimiento de mercado de las empresas.</p> <p>En 2013 la inversión en proyectos de I+D a través de instituciones públicas ascendió a 10 millones de euros, lo que supone más de la mitad de las contrataciones externas.</p> <p>En 2014 esta inversión se aproximó a los 8 millones de euros y supuso el 31 % de las contrataciones externas.</p> <p>* Hemos ampliado el horizonte temporal de esta acción.</p>

ACCIÓN	Fomento de la Ciencia y Tecnología entre estudiantes.
DESCRIPCIÓN	Seminarios y sesiones formativas a estudiantes de ESO, Bachillerato y Universidades realizadas en el Centro de Tecnología Repsol.
INDICADOR	Horas anuales dedicadas a esta labor.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>En 2013 hemos impartido 75 horas de formación a estudiantes, distribuidas en 25 sesiones.</p> <p>Durante cada sesión los asistentes reciben una clase avanzada sobre ciencia y energía y tienen la posibilidad de visitar laboratorios en los que los propios investigadores de la compañía les explican algunos experimentos.</p> <p>2014</p> <p>En 2014 hemos impartido 170 horas de formación, distribuidas en 33 sesiones formativas a estudiantes. También hemos acogido los programas Junior Achievement y 4º ESO + empresa.</p> <p>* Hemos ampliado el horizonte temporal de esta acción.</p>

ACCIÓN	Dar a conocer nuestras operaciones a las organizaciones de la sociedad civil.
DESCRIPCIÓN	Realizaremos una visita a una de nuestras operaciones de Exploración y Producción de Latinoamérica con un grupo de organizaciones de diferentes ámbitos de la sociedad civil.
INDICADOR	Visita a una de las operaciones de Exploración y Producción de Repsol en Latinoamérica.
AÑO EJECUCIÓN	2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	No Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>Aunque esta acción no se llevó a cabo en el 2014 con la configuración prevista (visita de un grupo formado por representantes de distintos ámbitos de la sociedad civil), en nuestras instalaciones en el bloque Caipipendi (Bolivia) hemos recibido a lo largo de 2014 la visita de representantes de las siguientes organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundación Jubileo (Considerada en 2014 uno de los 40 más importantes Think Tanks de transparencia y buen gobierno del mundo). - Fundación Watu Acción Indígena. - Oficina de Cooperación Universitaria al Desarrollo de la Universidad Carlos III (Madrid, España). - Estudiantes de la Universidad Autónoma Juan Miguel Saracho de Bolivia.

ACCIÓN	Generar una cultura de solidaridad entre los empleados.
DESCRIPCIÓN	Proyectaremos nuestros valores corporativos hacia la sociedad a través de actividades de voluntariado y acción social, desarrollando un programa de voluntariado corporativo.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Programa de voluntariado corporativo.- Número de países unidos al programa de voluntariado.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

2013

A lo largo del 2013 hemos realizado diferentes acciones con el objetivo de conseguir una mayor alineación de los empleados con la Compañía así como para tangibilizar los valores corporativos y reforzar el orgullo de pertenencia. Ejemplo de ello han sido: Jornadas de puertas abiertas, campañas solidarias, mercadillos solidarios, campaña Más que Palabras, campamentos, charlas de salud y bienestar, gala de Reyes Magos, etc.

Hemos desarrollado una auditoría de todas las acciones de voluntariado existentes en la Compañía, poniéndolas en valor y alineándolas con nuestros valores.

El Programa de Voluntariado Corporativo Repsol es fruto de la puesta en común de los proyectos de acción social existentes en la organización, así como de la integración de los programas de voluntariado impulsados desde Fundación Repsol.

Este nuevo Voluntariado Repsol persigue dos grandes objetivos:

- Canalizar las inquietudes sociales de los empleados.
- Dar respuestas de acción solidaria en todos aquellos entornos con presencia de Repsol.

TEXTO DE CIERRE

Desde Repsol promovemos actividades de carácter voluntario, realizadas de forma organizada y en un marco estructurado, coherentes con la visión y los valores, para el beneficio de otros individuos y de la sociedad en su conjunto.

El Voluntariado Repsol está basado en los cinco valores de compañía. Como reflejo de ellos, cinco son también las temáticas en las que se encuadran todos nuestros programas.

- Eficiencia energética: son aquellos programas alineados con nuestros negocios, en los que podemos desarrollar las competencias técnicas de la compañía y aportamos nuestro conocimiento en eficiencia energética.
 - Conciencia social/entorno: engloba todas aquellas acciones que se realizan en los entornos cercanos en los que nos encontramos, ofreciendo nuestro apoyo a las respuestas sociales más demandadas.
 - Formación y desarrollo: programas que impulsan las capacidades personales para fomentar mayores oportunidades de empleabilidad.
 - Capacidades diferentes: actividades de apoyo a personas con capacidades diferentes, tomando como base nuestra experiencia de integración en el entorno socio-laboral.
-

- Punto solidario: red interna de empleados que han pasado por situaciones difíciles (enfermedades, fallecimientos, accidentes, etc.), que apoyan y asesoran a otros compañeros en circunstancias similares.

2014

Durante 2014 hemos realizado diferentes acciones que integran el programa de Voluntariado Corporativo:

- Lanzamiento en Febrero 2014 de la campaña “Nuevo Voluntariado Repsol” para empleados de la compañía, obteniéndose 402 nuevas incorporaciones a fin de año. Los datos facilitados por Fundación Repsol (depositarios y dueños de la base de datos) son de un total de 1.700 voluntarios de los cuales 514 son empleados.
- Creación de una Red de 46 referentes en toda España.
- Creados tres Comités de Acción y Voluntariado donde se dan cita 11 áreas de la compañía.
- Puesta en marcha del Curso de Acogida al Voluntariado Repsol, realizándose cinco ediciones con 99 asistentes y 39 referentes.
- Más de 80 voluntarios inscritos en la primera fase, y solventado el tema jurídico, seguros y tratamiento de la información requerido para este tipo de voluntariado a fin de año.

TEXTO DE CIERRE

Durante 2014 hemos realizado 19 proyectos de voluntariado con un 90% de asistencia. Estos proyectos son:

- Energía con Conciencia (piloto).
 - Auditorías en organizaciones sociales (piloto).
 - Deporte adaptado.
 - Jornadas inclusivas medioambientales.
 - Ventajas de permanecer en el colegio.
 - Ética en acción.
 - Global Enterprise Project.
 - 15 mujeres hacia el empleo (2 ediciones).
 - Apadrinando el talento.
 - Voluntariado técnico medioambiental.
 - Campamento de la creatividad y la innovación.
 - Inglés para jóvenes en riesgo de exclusión social.
 - Comedores Sociales.
 - Energía mayor.
 - Jornadas medio ambientales a mayores.
 - Rehabilitación de espacios.
-

Durante el año hemos realizado diversas acciones de comunicación y difusión:

- Creación de un grupo en la red social de Repsol, al que pertenecen 113 miembros.
- Visitas de presentación del programa a las sedes del área industrial [Puertollano, Coruña, Tarragona y Valladolid].
- Asistencia con una ponencia al I Congreso de Acción Social y Voluntariado iberoamericano.
- Diferentes visitas y entrevistas con otros organismos sociales, para analizar alianzas y benchmarking [Ayuntamiento Madrid, Comunidad de Madrid, Despacho Garrigues, ONCE, Niños con Cáncer, Naciones Unidas, AECC, etc...]

Las principales iniciativas de carácter interno puestas en marcha desde el área de Acción Social en colaboración con los empleados han sido las siguientes:

TEXTO DE CIERRE

- En el Punto Solidario hemos llevado a cabo 91 servicios, entre los que destacan ocho acompañamientos atendidos por cinco voluntarios.
 - Creación del nuevo canal de acción Social y Voluntariado en la nueva intranet.
 - Ponencia en la Jornada Anual de FREMAP.
 - Campaña Más que palabras [de difusión internacional, con más de 311 proyectos presentados].
 - Jornadas de Puertas Abiertas en la sede de la Compañía con más de 3.500 asistentes.
 - Patrocinio I Carrera AECC [362 dorsales. Madrid].
 - Súmate al Rosa [3º edición, replicados en varias ciudades de España como Madrid, Valladolid, Tarragona, Cartagena, consiguiendo una recaudación total de 9.000 euros].
 - Campaña de Recogida de Juguetes [realizadas en varias oficinas de Repsol en Madrid como Campus, Tres Cantos, Móstoles, Titán; y en otras ciudades como Valladolid, Andalucía, Vizcaya y Valencia]
 - Campaña de Recogida de Alimentos, a nivel nacional. Se recogieron más de 10 toneladas.
-

TEXTO DE CIERRE

- Actividad sobre los Reyes Magos en la sede de la Compañía, con 4.000 asistentes. También celebrada en factorías de GLP de la Comunidad de Madrid. Durante el acto invitamos a colaborar con la ONG "Acción Contra el Hambre", recaudando 1.600€.
- Semana Solidaria en varias oficinas de Madrid, con la presencia de un total de 12 asociaciones.
- Concurso Pequeños grandes artistas, a nivel internacional. Ha contado con más de 670 participantes de 13 países.
- Acto de reconocimiento con Voluntarios en Fundación Madrina [10 voluntarios].
- Recogida del sello de reconocimiento como "Empresa Mágica" de la Asociación "Niños con cáncer", por la iniciativa de recogida de móviles.
- Curso Piloto para una Jubilación Positiva, con asistencia de 14 personas.
- Gestión de materiales para donaciones, como material de oficina, menaje, tonner, materiales escolares, etc...
- Coordinación y apoyo en diferentes actividades a la Asociación Española de Jubilados Repsol.

En estas acciones internas han participado más de 240 voluntarios.

Los países que en 2014 se unieron al programa de Voluntariado Corporativo son España y Portugal.

ACCIÓN	Identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con el objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo.
DESCRIPCIÓN	Desarrollaremos un diagnóstico de la percepción de la compañía en los diferentes países donde opera. Llevaremos a cabo un programa de investigación que contemplará las diversas partes interesadas y entre otros abordará aspectos sociales y reputacionales.
INDICADOR	Tres estudios en tres países distintos antes de 2013.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014*
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <p>Hemos realizado un Estudio de percepción en Perú y hemos lanzado el de Bolivia, estando a la espera de resultados.</p> <p>2014</p> <p>Hemos finalizado el Estudio de Percepción en Bolivia y realizado otro en Ecuador.</p> <p>*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.</p>

ACCIÓN	Mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas.
DESCRIPCIÓN	Pondremos en marcha planes de mejora transversales para la optimización del reconocimiento interno y externo de Repsol.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Nº de comunicaciones relacionadas con la visión y valores.- Reconocimientos obtenidos a lo largo del año.- Resultados de la investigación sobre gestión de riesgo reputacional.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	En la página siguiente.

TEXTO DE CIERRE**2013**

Las acciones de comunicación de la visión y los valores se encuentran reportadas en la ficha de la acción Definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo, del programa "Participación activa en la comunidad". Este hito se cierra en 2013.

Proyecto para la mejora del reconocimiento de Repsol en premios y rankings:

- Hemos revisado y valorado las herramientas de reconocimiento [rankings, asociaciones y premios] para optimizar la presencia de Repsol.
- Hemos enviado boletines mensuales sobre reconocimientos sobre dichas herramientas a las diferentes áreas gestoras de la compañía.
- Hemos realizado el seguimiento y valoración de reconocimientos a lo largo del año.
- Hemos publicado en repsol.com con infografía sobre principales reconocimientos.

Conocimiento sobre gestión del riesgo reputacional:

- Hemos participado en investigación realizada por el Corporate Excellence sobre buenas prácticas y modelo de gestión de riesgos reputacionales. Resultados publicados.

2014

Proyecto para la mejora del reconocimiento de Repsol en premios y rankings:

- En 2014 hemos continuado esta acción con el reporte de los reconocimientos más relevantes para la Compañía.
- Hemos evolucionado los boletines y hemos seguido enviándolos a las áreas según sus necesidades.
- Hemos realizado la valoración, observando una mejora en los reconocimientos a nivel global.
- Hemos evolucionado la infografía de reconocimientos a una versión más usable y la continuamos publicando, con la actualización de los nuevos reconocimientos obtenidos.

ACCIÓN	Mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas.
DESCRIPCIÓN	Mejoraremos los mecanismos de diagnóstico para una mejor comprensión de la reputación de Repsol entre sus partes interesadas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Prototipo de Cuadro de Mando en funcionamiento - Informes de conversación on line - Informes de tracking de reputación entre stakeholders.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.
TEXTO DE CIERRE	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemos elaborado un Cuadro de Mando de reputación como centro de datos multifuente y multistakeholder. - Hemos integrado una nueva herramienta de escucha. - Hemos elaborado un informe anual de escucha online y de informes mensuales, diarios, de tendencias, alertas tempranas y seguimiento y distribución de informes específicos a las diferentes áreas clave de la compañía. - Hemos puesto en marcha el primer tracking propio de medición de la reputación [Sociedad General/clientes]. <p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2014 hemos integrado toda la información del Cuadro de Mando en una aplicación informática que permite la consulta de datos, comparabilidad y tendencias. - Hemos puesto en marcha dos pilotos de escucha online que han permitido mejorar la inteligencia que se extrae de la escucha en redes sociales. - En 2014 los informes de escucha online han evolucionado aportando análisis más precisos. - El tracking propio ya tiene un año de recorrido, permitiendo extraer datos clave para la medición de estos dos stakeholders y su integración en el Cuadro de Mando. - Este año ha sido posible extraer del estudio Reptrak los datos correspondientes al stakeholder Accionistas.

ACCIÓN	Fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales.
DESCRIPCIÓN	Analizaremos en detalle la situación actual relativa a las compras y contrataciones locales y propondremos posibles líneas de actuación.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología definida para la obtención del contenido local en nuestra compañía. - Evidencias de promoción activa de contenido local en aquellas localizaciones identificadas por debajo del umbral.
AÑO EJECUCIÓN	2013-2014
CIERRE DE LA ACCIÓN A 31/12/2014	
ESTADO	Realizada.

2013

Hemos identificado una nueva tarea previa consistente en elaborar el mapa de contenido local de la función de Compras y Contrataciones y conocer los criterios de contenido local que existe en cada país.

En 2014 avanzaremos con dicho análisis y con las posibles líneas de actuación.

2014

Hemos creado, junto con la D. Responsabilidad Corporativa un grupo de trabajo de Contenido Local, que pretende establecer las bases de lo que significa el contenido local en Repsol, y sus acciones futuras.

TEXTO DE CIERRE

Este grupo de trabajo está haciendo seguimiento de las iniciativas internacionales existentes en la materia, y ya ha identificado parcialmente la "Red LC" de Repsol, ha realizado un diagnóstico preliminar cualitativo por país (mayoritariamente Upstream), y ha definido del concepto de LC para Repsol. En línea con este concepto, se están identificando las métricas necesarias que nos permitan determinar un diagnóstico más detallado.

Adicionalmente, mediante las líneas estratégicas RC para la Función de Compras hemos verificado la necesidad de fomentar el contenido local en nuestras áreas de operación, por lo que hemos elaborado una serie de recomendaciones en los procesos de Compras, para el desarrollo local de nuestros proveedores y contratistas, que han sido enviados a todas las Unidades de Compras de todos los Negocios a nivel mundial.

Índice de acciones

Aviso legal	3
Informe de Cierre sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 a 31 de diciembre de 2014.	4
Programa 1: Gobernanza de la organización	4
Avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas.	4
Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.	5
Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría.	7
Presentar el plan estratégico.	8
Ofrecer formación a los empleados de Repsol sobre las materias de la Responsabilidad Corporativa.	9
Programa 2: Derechos humanos	11
Analizar los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos realizadas y proponer acciones de mejora.	11
Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.	12
Implementar la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).	17
Avanzar en la puesta en marcha de mecanismos de reclamación en nuestras operaciones alineados con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.	18
Establecer pautas corporativas para la realización de evaluaciones de impacto en derechos humanos en las operaciones.	19
Programa 3: Prácticas laborales	20
Desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.	20
Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.	23
Favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol.	27

Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.	30
Identificar y desarrollar el talento.	35
Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol.	38
Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.	40
Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.	41
Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.	42
Programa 4: Medio ambiente	43
Promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética.	43
Inversión en proyectos de I+D con mejora ambiental.	44
Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.	45
Reforzar el control sobre los derrames.	46
Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión de medio ambiente.	47
Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.	48
Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.	49
Optimizar nuestra gestión del agua.	50
Mejorar la gestión de los residuos.	51
Programa 5: Prácticas justas de operación	52
Realizar un Plan de Comunicación Interno de la Norma de Ética y Conducta.	52
Realizar un Plan de Comunicación Externo de la Norma de Ética y Conducta.	54
Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.	55
Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).	56
Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.	57
Monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores.	59
Fomentar la comunicación bidireccional con los proveedores en materia de sostenibilidad.	60

Ampliar el control riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro.	62
Otorgar el reconocimiento a proveedores con mejores prácticas de sostenibilidad.	64
Programa 6: Asuntos de consumidores	65
Comercialización de TDAE como producto sostenible y respetuoso para la salud humana y producido según un proceso propio de Repsol.	65
Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad	66
Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.	66
Fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medioambiente.	68
Inversión en I+D a través de universidades y otros centros de investigación públicos (Fomento de la I+D pública).	69
Fomento de la Ciencia y Tecnología entre estudiantes.	70
Dar a conocer nuestras operaciones a las organizaciones de la sociedad civil.	71
Generar una cultura de solidaridad entre los empleados.	72
Identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con el objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo.	77
Mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas.	78
Mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas.	80
Fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales.	81