

Plan de Sostenibilidad 2015

Repsol Sinopec Brasil



Contenido

Aviso legal	2
Visión de la responsabilidad corporativa y elaboración de este Plan	3
Expectativas de las partes interesadas y acciones correspondientes del Plan	6
● Programa 1: Gobernanza de la organización	6
● Programa 2: Prácticas laborales	8
● Programa 3: Seguridad	15
● Programa 4: Medio ambiente	18
● Programa 5: Prácticas justas de operación: Anticorrupción y ética	22
● Programa 6: Prácticas justas de operación: Cadena de valor	27
● Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad	29
Proceso de actualización de este Plan	36
Índice de acciones	37

Aviso legal

El Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil 2015 recoge un conjunto de acciones diseñadas por la Compañía y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol Sinopec Brasil 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 Sinopec Brasil.

© 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.

Visión de la responsabilidad corporativa y elaboración de este Plan

El desarrollo sostenible es una responsabilidad compartida por agentes políticos, sociales y económicos que requiere decidida acción.

En Repsol entendemos la responsabilidad corporativa como la contribución de las grandes empresas al desarrollo sostenible. Asumimos que la esencia de la responsabilidad corporativa es la incorporación de consideraciones ambientales y sociales en los procesos de toma de decisiones de las organizaciones.

Desde nuestra Compañía contribuimos al desarrollo suministrando una energía que es imprescindible para que los derechos fundamentales de las personas se puedan realizar.

Adicionalmente, aspiramos a contribuir a que ese desarrollo sea sostenible a través de nuestra visión de la responsabilidad corporativa, que es la responsabilidad que voluntariamente asumimos. Ésta se extiende más allá de lo legalmente exigible en relación a los impactos que puedan generar nuestras actividades en la sociedad y en el medio ambiente. Con ella, damos respuesta a las expectativas que nuestras partes interesadas tienen en relación a nuestra actividad, desarrollando prácticas que maximizan los impactos positivos y previenen, mitigan, restauran o compensan los negativos.

Hemos identificado las expectativas que tienen nuestras partes interesadas sobre cuestiones relacionadas con la gobernanza, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales, la seguridad, los impactos en el medio ambiente, la legitimidad de nuestras prácticas de operación y las de nuestra cadena de valor; y en cuanto a asuntos que afectan a los consumidores y usuarios de los productos y servicios y a los impactos positivos y negativos que se pueden generar en las comunidades locales.

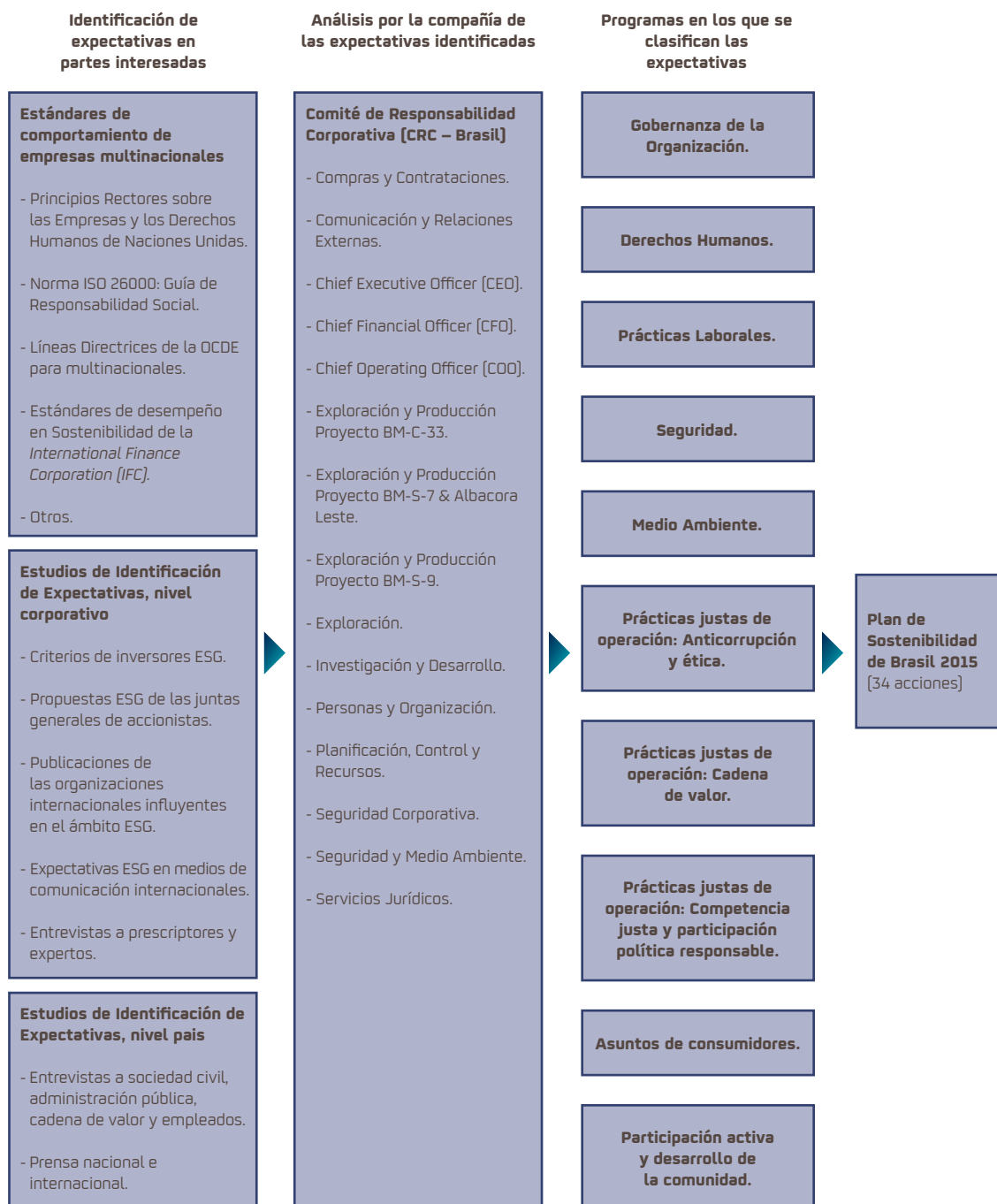
La identificación de estas expectativas, a nivel global, ha partido del análisis de estándares internacionales que conforman el consenso internacional más amplio sobre el comportamiento aceptable de una empresa multinacional.

Adicionalmente, hemos elaborado un *estudio de identificación de expectativas*, o estudio de asuntos relevantes, para las partes interesadas de la Compañía, tanto a nivel corporativo como a nivel país. Los estudios se centran en aspectos relativos a la gobernanza de la organización y a la gestión ambiental y social (ESG).

Tras un proceso de análisis y consolidación de las expectativas de los estándares internacionales y estudios de identificación de expectativas, los resultados han sido estudiados en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa de Repsol Sinopec Brasil presidido por el Director de la Unidad de Negocio de Repsol Sinopec Brasil y del que forman parte representantes de nivel directivo y gerencial de los negocios y unidades corporativas del país.

Con este ejercicio, hemos conseguido introducir, formal y sistemáticamente, las expectativas de las partes interesadas de Repsol Sinopec Brasil en los procesos de toma de decisiones de la Compañía, que es lo esencial de la responsabilidad corporativa.

-INTRODUCCIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE PARTES INTERESADAS EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES DE LA COMPAÑÍA -



El resultado de ese análisis es el presente Plan de Sostenibilidad 2015, que es un documento público, cuyo grado de cumplimiento será evaluado anualmente y comunicado a la sociedad mediante un informe de seguimiento anual.

Este Plan consta de 34 acciones concretas de corto plazo (2015) con sus indicadores de implementación correspondientes, agrupadas en siete de los 10 programas descritos en la tabla anterior, inspirados en las materias fundamentales de la responsabilidad corporativa que describe la Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social, y que son las áreas en las que cualquier empresa tiene mayor capacidad de generar impactos éticos, ambientales y sociales.

Por programas, los de Prácticas Laborales, Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad, y Prácticas justas de operación: Anticorrupción y ética han sido los que han concentrado un mayor número de acciones.

-DISTRIBUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD DE BRASIL POR PROGRAMAS DE ACTUACIÓN-

Programa	Número de acciones
Gobernanza	1
Prácticas laborales	9
Medio Ambiente	3
Seguridad	3
Prácticas justas de operación: Anticorrupción y ética	7
Prácticas justas de operación: Cadena de valor	2
Participación activa y desarrollo de la comunidad	9

El Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil 2015 no es la única contribución del grupo Repsol al desarrollo sostenible sino que éste se complementa con las acciones consideradas en el Plan de Sostenibilidad Corporativo así como las circunscritas a países o centros operativos determinados recogidas en nuestros respectivos Planes de Sostenibilidad.

Expectativas de las partes interesadas y acciones correspondientes del Plan

Programa 1

Gobernanza de la organización

La gobernanza de la organización es el sistema por el cual ésta toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos. Por tanto, es un elemento decisivo a la hora de integrar los principios de la responsabilidad corporativa y crear un ambiente y cultura en la que éstos se practiquen.

Aborda cuestiones relacionadas con el máximo órgano de gobierno de la Compañía; el uso eficiente de los recursos financieros, naturales y humanos; la transparencia y la rendición de cuentas; el cumplimiento legal y de la normativa interna de la compañía, todo ello con la máxima implicación y compromiso por parte de los líderes de la organización.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la gobernanza, el grupo Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web corporativa **repsol.com**

Adicionalmente, Repsol Sinopec Brasil ha añadido una acción en el presente Plan de Sostenibilidad, con la que pretende reforzar su respuesta a las principales expectativas tal y como se indica a continuación.

-ACCIÓN INCLUIDA EN EL PROGRAMA DE GOBERNANZA, Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYE A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE GOBERNANZA

Expectativa:

Facilitar información de forma práctica y sin tecnicismos, estableciendo canales de comunicación interactivos con la sociedad.

Expectativa:

El comportamiento ético, social y ambiental de las empresas debe estar basado en una relación ética y transparente con todos los públicos con los que se relaciona.

Expectativa:

Garantizar la publicación de información precisa sobre todos los aspectos relevantes de la actividad de la compañía dentro de los límites temporales adecuados.

Acción incluidas en el programa:

1. Mantener un discurso único y transparente sobre nuestras actividades en Brasil.

A continuación, se ofrece información específica sobre la acción incluida en el Programa de Gobernanza del presente plan.

ACCIÓN	Mantener un discurso único y transparente sobre nuestras actividades en Brasil.
DESCRIPCIÓN	Mejoraremos la comunicación sobre nuestras actividades en Brasil en los medios institucionales.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Publicaciones en la web y en la revista digital Repsol Sinopec Informa.- Boletines mensuales Repsol Sinopec Informa.

Programa 2

Prácticas Laborales

Por prácticas laborales se entienden las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza por o en nombre de la compañía, tales como las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la remuneración, el reclutamiento, el desarrollo y promoción de trabajadores; el respeto a los derechos humanos y laborales de los empleados como la no discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil; la transferencia y traslado de trabajadores; la promoción de la diversidad y conciliación de la vida profesional y personal; la finalización de la relación de trabajo, la formación y desarrollo de habilidades, y la salud de los empleados.

También se incluyen cuestiones relativas a la representación y participación en las negociaciones colectivas, diálogos sociales y consultas tripartitas para abordar problemas sociales relacionados con el empleo.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de las prácticas laborales, el grupo Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web corporativa **repsol.com**

A estos, se unen las nueve acciones individuales que Repsol Sinopec Brasil ha incluido en el contexto de este Plan. Éstas se dirigen a dar respuesta a algunas de las principales expectativas de las partes interesadas de la compañía tal y como se indica a continuación.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS LABORALES Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE PRÁCTICAS LABORALES

Expectativa:

Proporcionar a los empleados formación adecuada sobre todos los temas relevantes que afectan a la salud y seguridad en el trabajo.

Expectativa:

Promover la retención de talento a través de incentivos no monetarios, los planes de desarrollo de carrera, etc.

Expectativa:

Promover la consulta y la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, en temas de interés mutuo.

Expectativa:

Disponer de los medios adecuados para asegurar el bienestar y la salud de los empleados.

Expectativa:

Proporcionar buenos salarios y condiciones de trabajo adecuadas.

Expectativa:

Fomentar el respeto y la igualdad entre los empleados haciendo especial hincapié en las personas con capacidades diferentes.

Expectativa:

Dar reconocimiento a los empleados y tratarlos a todos por igual (ya sean expatriados o locales) además de detectar a los mejores talentos existentes dentro de la compañía y fomentar su crecimiento dentro de ella.

Expectativa:

Las empresas deben propiciar y mantener un diálogo transparente con los sindicatos.

Expectativa:

Proporcionar condiciones de trabajo a todos los trabajadores que permitan, en la mayor medida posible, conciliar la vida familiar y laboral y que sean comparables a las que ofrecen otros empleadores similares.

Acciones incluidas en el programa:

1. Aplicar el programa de reconocimiento no monetario para los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
2. Favorecer la conciliación de los empleados Repsol Sinopec Brasil mediante la reducción de las horas extraordinarias realizadas (no sobrepasar las 10 horas diarias).
3. Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
4. Promover la integración de los empleados locales y las instituciones brasileñas relacionadas con el negocio.
5. Contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.
6. Fomentar la transparencia en las negociaciones con el sindicato.
7. Implantar un plan de acción para la mejora del clima laboral de Repsol Sinopec Brasil.
8. Fomentar la integración de personas con capacidades diferentes en Repsol Sinopec Brasil.
9. Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante programas específicos de salud y bienestar.

A continuación, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas Laborales del presente plan, clasificadas alfabéticamente por el asunto en el que han sido agrupadas:

Condiciones de Trabajo

ACCIÓN	Aplicar el programa de reconocimiento no monetario para los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
DESCRIPCIÓN	<p>Continuaremos aplicando el programa de reconocimiento del trabajo de los empleados o equipo por parte de su jefe o de algún otro empleado.</p> <p>Los premios se destinan a prácticas que estén de acuerdo con la visión y valores de la compañía y la realización del trabajo con resultados por encima de lo esperado.</p> <p>El programa ofrece las directrices para que la Compañía pueda reconocer las contribuciones excepcionales o superiores de individuos o equipos en las acciones o comportamientos que contribuyen al resultado y/o cumplimiento de los objetivos del negocio, e incentiva los comportamientos innovadores y creativos.</p> <p>Las propuestas de jefes son enviadas a la unidad de comunicación interna de la Compañía y un comité formado por el gerente de Personas y Organización (Recursos Humanos) y otro director elegible las evalúan, aprueban las indicaciones y eligen los premios. Las propuestas de los empleados tienen premios simbólicos y son directamente aprobadas por la unidad de comunicación interna.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de indicaciones de empleados y equipos para el programa. - Entrega de premios de propuestas de los jefes dos veces al año: abril y octubre. - Entrega de premios de empleado a empleado en cualquier fecha del año.

<p>ACCIÓN</p>	<p>Favorecer la conciliación de los empleados Repsol Sinopec Brasil mediante la reducción de las horas extraordinarias realizadas (no sobrepasar las 10 horas diarias).</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Llevaremos a cabo las siguientes acciones para reducir las horas extraordinarias de nuestros empleados. - Acompañaremos con efectividad los informes trimestrales enviados e informes disponibles el Portal de Tiempos (Jefes). - Comunicaremos y reforzaremos las Normas de Tiempos. - Crearemos un cuestionario sobre régimen <i>on-off</i> para identificar gestores que todavía no han comprendido la Norma y minimizaremos las horas acumuladas y el pago de horas indebidas. - Aprobaremos previamente a los empleados que permanezcan en la Compañía después de las 19:30h. - Desconectaremos el aire acondicionado a las 19:00h y las luces a las 19:30h (práctica ya utilizada por las Empresas) y si fuera necesario alargar la jornada, deberá solicitarse previamente indicando el motivo del trabajo excepcional y horario de salida. <p><i>*Régimen On-off: es el régimen de trabajo de los empleados en las actividades de exploración, perforación, producción y refino de petróleo regulado por la Ley nº 5.811/72.</i></p>
<p>INDICADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de horas extras reducidas por año. - Medición semestral del número de horas extras realizadas. - Refuerzo trimestralmente del mensaje, a través de los gerentes, de la necesidad de la conciliación y reducción de horas extras.

Cultura, desarrollo y gestión

ACCIÓN	Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
DESCRIPCIÓN	<p>Mantenemos y desarrollaremos los programas específicos de desarrollo de talento: Plan de Sucesores, <i>People Review</i>, Mentoring, Coaching, y programas de posgrado.</p> <p>People review tiene por objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer y revisar de manera integral y compartida, la situación actual y el potencial de las personas de los negocios/áreas. - Asegurar la información para la toma de decisiones de talento acompañando la estrategia del negocio. - Planificar e impulsar acciones de desarrollo. <p>COACHING: metodología que busca alcanzar metas, solucionar problemas y desenvolver nuevas habilidades.</p> <p>PROGRAMA DE MENTORING: facilita la integración y acelera el desarrollo técnico de nuestros jóvenes profesionales.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de personas revisadas en People Review. - Número de mentores y mentes. - Número de Coaches. - Elaboración y seguimiento del Plan de sucesores. - Número de personas estudiando Master. - Cumplimiento del 60% de la formación planificada.
ACCIÓN	Promover la integración de los empleados locales y las instituciones brasileras relacionadas con el negocio.
DESCRIPCIÓN	<p>Intensificaremos los contactos con instituciones locales y promoveremos actividades conjuntas con la Associação Brasileira de Geólogos Petroleiros (ABGP), instituciones académicas y universidades.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Contactos con instituciones locales. - Reuniones informativas regulares com ABGP. - Organización de cursos técnicos en Brasil. - Participación en conferencias y eventos técnicos.

Diálogo empresa-empleados

ACCIÓN	Contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.
--------	--

DESCRIPCIÓN	Haremos un acercamiento sistemático al equipo de Exploración y Producción para conocer su grado de satisfacción con las condiciones de trabajo y su nivel de información sobre los objetivos de la unidad y la estrategia de la Compañía.
-------------	---

INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones regulares con empleados. - Reuniones con <i>Team Leaders</i> para informar e implementar mejoras. - Minutas de reuniones. - Número de empleados interpelados. - Tres reuniones de seguimiento al año.
-----------	---

ACCIÓN	Fomentar la transparencia en las negociaciones con el sindicato.
--------	---

DESCRIPCIÓN	Divulgaremos el cronograma del proceso de negociación del Acuerdo Colectivo de Trabajo para 2015, así como las actas de reuniones con el sindicato y convocatoria para las reuniones de votación del acuerdo.
-------------	---

INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de comunicación con fechas. - Reuniones informativas regulares con ABGP. - Divulgación de la negociación del acuerdo colectivo entre NOV/14 y FEB/15. - Realizar las reuniones de negociación del acuerdo entre NOV/14 y FEB/15.
-----------	--

ACCIÓN	Implantar un plan de acción para la mejora del clima laboral de Repsol Sinopec Brasil.
DESCRIPCIÓN	Continuaremos con la implantación del plan de acción, actualizándolo con nuevas acciones resultantes de la información de la Encuesta de Clima realizada en el año 2014. Estas nuevas acciones estarán incluidas en el plan de acción que está siendo elaborado por los empleados, con proyectos a abordar durante 2015 y 2016.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de 90% de las acciones definidas a cada año. - Seguimiento semestral a través del plan de acciones de Repsol Sinopec Brasil para 2015-2016.

Promoción de la diversidad y conciliación

ACCIÓN	Fomentar la Integración de personas con capacidades diferentes en Repsol Sinopec Brasil.
DESCRIPCIÓN	Iniciaremos las tareas necesarias para desarrollar un “libro blanco” de capacidades diferentes; impartiremos una charla sobre cómo convivir con personas con capacidades diferentes para todos los empleados.
INDICADOR	Feedback de las personas con capacidades diferentes a través de entrevistas personales y focus groups.

Salud empleados

<p>ACCIÓN</p>	<p>Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante programas específicos de salud y bienestar.</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Mejoraremos la calidad de vida de los empleados por medio del Programa Calidad de Vida y sus acciones, contribuyendo para su bienestar físico y mental.</p> <p>Las acciones del programa Calidad de Vida comprenden: Academia de gimnasia, acompañamiento nutricional, shiatsu, escuela de postura y gimnasia laboral.</p> <p>Estudiaremos más acciones para ampliar este programa como: deportes de verano, transformar la ruta casa-oficina/oficina-casa en un recorrido más saludable; Coro RSB – clases de canto; equipo de carrera; clases de teatro.</p>
<p>INDICADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de persona inscritas en la academia de gimnasia. - Número y porcentaje de personas inscritas en el acompañamiento nutricional. - Número y porcentaje de personas que participan de la gimnasia laboral. - Número y porcentaje de personas que participan de la escuela de postura. - Cruce de datos de los exámenes de los empleados con las actividades del programa de calidad de vida que realizan.

Programa 3

Seguridad

La seguridad constituye un factor crítico en las operaciones industriales por lo que la prevención, el control, el mantenimiento, sumados a la promoción de una cultura y comportamientos específicos, son elementos fundamentales en la actividad empresarial.

Comprende cuestiones relacionadas con la prevención y mitigación de riesgos de seguridad, los controles y la gestión de emergencias; el reporte e investigación de los incidentes y las lecciones aprendidas; el cumplimiento normativo y los sistemas de gestión en la materia.

También incluye los asuntos relativos a la cultura y los comportamientos en seguridad promovidos mediante el liderazgo, la formación, comunicación y sensibilización en dichos temas; las cuestiones relacionadas con la seguridad en el ámbito de nuestras relaciones comerciales, como la debida diligencia, los procesos de calificación, auditorías y controles, formación en seguridad, campañas de comunicación y sensibilización en materia de seguridad dirigidos a colectivos de nuestras relaciones comerciales.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la seguridad, el grupo Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la Compañía **repsol.com**

Adicionalmente, Repsol Sinopec Brasil ha incluido tres acciones en el presente Plan con las que dar respuesta a algunas de estas expectativas.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE SEGURIDAD

Expectativa:

Fomentar la inversión en seguridad de las instalaciones y proyectos en los que la compañía está involucrada.

Expectativa:

Las empresas deben trabajar en fortalecer y mejorar sus procesos y controles existentes con el fin de prevenir y evitar posible derrames.

Expectativa:

Disponer de procedimientos para prevenir, mitigar y remediar derrames de combustibles y otros derivados de petróleo.

Expectativa:

Desde el punto de vista de la seguridad y el medio ambiente, RSB no debe diferenciar las operaciones en si ejerce como operador y como no operador.

Acciones incluidas en el programa:

1. Asegurar la implementación de los mejores estándares de seguridad y medio ambiente de los operadores en activos no operados.
2. Implementar el Plan de Protección de la Fauna - desarrollo de la Fase 3 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).
3. Implementar el desarrollo de la Fase 2 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Seguridad del presente plan, clasificadas alfabéticamente.

ACCIÓN	Asegurar la implementación de los mejores estándares de seguridad y medio ambiente de los operadores en activos no operados.
DESCRIPCIÓN	Participaremos en las Technical Comitee Meetings (TCM) o, si fuera necesario, organizaremos reuniones con los operadores para asegurar la implementación de los estándares de seguridad en las operaciones de sísmica y de perforación.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los estándares de seguridad y medio ambiente durante los TCMs previos a las operaciones.- Reflejo en las minutas de las reuniones.
ACCIÓN	Implementar el Plan de Protección de la Fauna - desarrollo de la Fase 3 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).
DESCRIPCIÓN	Nos mantendremos asociados al grupo de compañías del Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP) responsables por el desarrollo del Proyecto de Protección y Limpieza de la Costa (PPLC) con el objetivo de crear una base de datos geo-referenciados de toda la costa brasileña como soporte a la planificación y gestión de una operación de respuesta a accidentes con derrames de petróleo en el mar. El desarrollo de este proyecto representa una herramienta importante para el desarrollo del Plan Nacional de Contingencia (PNC).
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Acompañamiento continuo del desarrollo de la fase 3 del proyecto.- Monitoreo continuo y gestión de las áreas y especies afectadas en caso de accidente.

<p>ACCIÓN</p>	<p>Implementar el desarrollo de la Fase 2 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC)</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Nos mantendremos asociados al grupo de compañías del IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis) responsables por el desarrollo del Proyecto de Protección y Limpieza de la Costa (PPLC) con el objetivo de crear una base de datos geo- referenciados de toda la costa brasileña como soporte a la planificación y gestión de una operación de respuesta a accidentes con derrames de petróleo en el mar. El desarrollo de este proyecto representa una herramienta importante para el desarrollo del Plan Nacional de Contingencia (PNC).</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>Acompañamiento continuo del desarrollo de la fase 2 del proyecto.</p>

Programa 4

Medio Ambiente

La sociedad se enfrenta actualmente a numerosos desafíos ambientales que abarcan desde problemas globales como el cambio climático o el agotamiento de los recursos naturales hasta otros de naturaleza local que, no obstante, pueden suponer un impacto muy intenso en el entorno donde se producen. Entre ellos, podrían citarse la contaminación del aire o las aguas, la generación de residuos o la destrucción de ecosistemas y la biodiversidad.

La actividad de las empresas contribuye invariablemente a algunos de estos impactos. Especial relevancia tienen estas cuestiones en un sector como el petrolero caracterizado por la realización de actividades extractivas o industriales en grandes instalaciones. Es necesario, por tanto, que las empresas identifiquen opciones que permitan prevenir estos impactos, minimizarlos en caso de que no se puedan evitar y, en último término, corregirlos.

Estas opciones incluyen la prevención y mitigación de dichos riesgos e impactos mediante los controles necesarios, la gestión de emergencias, la eficiencia operativa, la gestión de recursos hídricos; gestión de residuos; la eficiencia en el uso de materiales; el cumplimiento normativo y sistemas de gestión de medio ambiente de la compañía.

También se incluyen las cuestiones relacionadas con la mitigación del cambio climático, la protección del medioambiente y de la biodiversidad, así como la promoción de una cultura y comportamientos mediante el liderazgo, la formación, comunicación y sensibilización en dichos temas; la debida diligencia respecto a nuestras relaciones comerciales, a través de procesos de calificación, auditorías y controles, formación en protección del medio ambiente, campañas de comunicación y sensibilización en materia ambiental, etc.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito del medio ambiente, el grupo Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la Compañía **repsol.com**

Adicionalmente, Repsol Sinopec Brasil ha incluido tres acciones en el presente Plan con las que dar respuesta a algunas de estas expectativas.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE MEDIO AMBIENTE Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE MEDIO AMBIENTE

Expectativa:

Existe una preocupación sobre los residuos que pueden generar las operaciones offshore en el área del pre-sal.

Expectativa:

Se espera que las compañías trabajen de forma activa en maximizar la seguridad medioambiental y la protección del medio ambiente.

Expectativa:

Colaborar con los proveedores para identificar y abordar los impactos ambientales relacionados con los materiales y las prácticas de producción en la cadena de suministro de la compañía.

Expectativa:

Establecer y mantener un sistema de gestión de ambiental centrado en la mejora continua.

Expectativa:

Invertir en tecnologías y procesos que suponga una mejora en el desempeño ambiental de la compañía.

Acciones incluidas en el programa:

1. Avanzar en el proceso de mejora continua del sistema de gestión de los residuos resultantes de las actividades de perforación de la empresa en Brasil.
2. Desarrollar proyectos de I+D orientados a aumentar a mejorar la sostenibilidad [reducir la huella de carbono y la huella hídrica] del mix energético y a minimizar el impacto ambiental.
3. Verificar las políticas y prácticas de seguridad y medio ambiente de los contratistas durante las operaciones.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Medio Ambiente del presente plan, ordenadas alfabéticamente.

ACCIÓN	Avanzar en el proceso de mejora continua del sistema de gestión de los residuos resultantes de las actividades de perforación de la empresa en Brasil.
DESCRIPCIÓN	<p>Seguiremos las mejores prácticas para la gestión de residuos sólidos y efluentes producidos por las actividades de perforación y de soporte en tierra (base del apoyo) para que sean tratados, almacenados y destinados de manera correcta, atendiendo a la legislación brasileña e internacional.</p> <p>Mantendremos la asociación ya existente con las compañías petroleras internacionales (Statoil, BP, Shell, Total, Anadarko e HRT) en el grupo de evaluación y auditoria de las compañías de eliminación de residuos, con objetivo de identificar las compañías que desarrollan las mejores prácticas en el área de gestión de residuos en Brasil.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Control completo de la gestión de residuos (cantidad, lugar de generación, local de destino final y coste).- Resultados de las reuniones mensuales y auditorías en las empresas de eliminación de residuos.- Evaluación continua de las metas de generación.- Evaluación de los logros en la gestión de residuos al final de cada pozo.- Vigilancia continua de las auditorías en las empresas de eliminación de residuos.

ACCIÓN	Desarrollar proyectos de I+D orientados a aumentar a mejorar la sostenibilidad (reducir la huella de carbono y la huella hídrica) del mix energético y a minimizar el impacto ambiental.
DESCRIPCIÓN	Participaremos en proyectos de I+D+i cuyo objetivo sea reducir la huella de carbono y/o el consumo de agua en actividades de generación de energía primaria. Trabajaremos en líneas de investigación que permitan mitigar el impacto ambiental asociado a la extracción de hidrocarburos y fortalecer las tecnologías enfocadas a la producción de energías renovables.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Millones de R\$ anuales dedicados a proyectos que mejoren la sostenibilidad y/o minimicen el impacto ambiental. - Número de nuevos proyectos sostenibles/ambientales.
ACCIÓN	Verificar las políticas y prácticas de seguridad y medio ambiente de los contratistas durante las operaciones.
DESCRIPCIÓN	Verificaremos las políticas de medio ambiente y seguridad de los contratistas en las operaciones de perforación, sísmica, etc. Compartiremos experiencias, comprobaremos documentación de los contratistas, mejoraremos la comunicación, garantiremos las mejores prácticas y el cumplimiento de la legislación local.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación política de seguridad de los contratistas. - Una reunión antes de comenzar las operaciones. - Dos reuniones de seguimiento.

Programa 5

Prácticas justas de operación: Anticorrupción y Ética

Las prácticas justas de operación hacen referencia al modo en el que las organizaciones realizan sus transacciones con otras tales como socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, asociaciones de las que forman parte, y agencias y departamentos de los gobiernos.

A la hora de procurar que estas relaciones se desarrollen de manera justa, las empresas han de adaptar sus prácticas a criterios como la prevención de la corrupción, implementando políticas y prácticas al respecto. Deberán asegurar que sus líderes proporcionen compromiso, motivación y supervisión en la implementación de políticas anti-corrupción; formar a sus empleados en erradicar el soborno y la corrupción y proporcionar incentivos por los avances en esas materias; alentar a sus empleados, socios y proveedores a que informen sobre violaciones de las políticas de la organización; informar a las autoridades sobre violaciones a la ley penal, y alentar a aquellos con los que la organización realiza operaciones para que adopten prácticas similares.

Para dar respuesta a las expectativas que las partes interesadas de la Compañía tienen en este ámbito, el grupo Repsol ha puesto en marcha sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la Compañía **repsol.com**

Adicionalmente, dentro del Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil, se han incluido siete acciones más en este ámbito que permiten dar respuesta a algunas de las expectativas mencionadas, tal y como se indica a continuación.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN:
ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE
CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN: ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA

Expectativa:

Formar a los empleados en las normas de comportamiento ético contempladas en el Código de Ética y Conducta de la compañía.

Expectativa:

Las grandes empresas deben actuar de forma consciente para prevenir las prácticas de corrupción.

Expectativa:

Llevar a cabo una evaluación del riesgo de corrupción de los proveedores de la compañía.

Expectativa:

Verificar el desempeño de proveedores y contratistas en cuestiones éticas.

Expectativa:

Proporcionar formación a los proveedores de la compañía sobre anticorrupción.

Expectativa:

Establecer y mantener un sistema eficaz para luchar contra la corrupción.

Expectativa:

Aumentar la toma de conciencia de los empleados, representantes, contratistas y proveedores respecto de la corrupción y cómo combatirla formándoles acerca de las políticas y mecanismos de control existentes; medidas de deontología y conformidad; y estableciendo procedimientos disciplinarios.

Acciones incluidas en el programa:

1. Difundir dentro de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.
2. Formar a los gerentes y directivos de Repsol Sinopec Brasil en aspectos éticos, de derechos humanos y ambientales.
3. Impartir formación específica en prevención de la corrupción a los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
4. Difundir entre los proveedores y contratistas de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.
5. Fomentar entre nuestros proveedores las actitudes éticas y de transparencia, y el cumplimiento de las políticas de ética, anticorrupción, y de derechos de los trabajadores.
6. Llevar a cabo procesos de debida diligencia no financiera respecto a futuras relaciones comerciales.
7. Promover dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 discusiones sobre ética y difundir las medidas adoptadas por la Compañía para contrataciones en nombre del consorcio.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas justas de operación: Anticorrupción y ética del presente plan, clasificadas alfabéticamente por asunto.

Cultura y gestión

ACCIÓN	Difundir dentro de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.
DESCRIPCIÓN	Organizaremos charlas invitando a los empleados de Repsol Sinopec Brasil S.A. para difundir los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol y su importancia.
INDICADOR	Organización de dos charlas al año.
ACCIÓN	Formar a los gerentes y directivos de Repsol Sinopec Brasil en aspectos éticos, de derechos humanos y ambientales.
DESCRIPCIÓN	Incluiremos en el sistema de gestión por compromisos de los gerentes y directivos al menos dos acciones formativas online referentes a derechos humanos, ética y medio ambiente. El público objetivo está formado por 46 gerentes y directivos. Las formaciones online obligatorias son: Normas de Ética y conducta de los Empleados de Repsol y Fundamentos de Derechos Humanos.
INDICADOR	80% de las formaciones hasta junio 2015.

ACCIÓN	Impartir formación específica en prevención de la corrupción a los empleados de Repsol Sinopec Brasil.
DESCRIPCIÓN	Formación en prevención de la corrupción para empleados que trabajen en relación con socios, clientes o proveedores, potenciales o actuales, y que, por sus funciones, puedan prevenir o impedir riesgos de corrupción.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empleados formados. - Número de cursos realizados. - Número de tipos de cursos preparados.

Relaciones comerciales

ACCIÓN	Difundir entre los proveedores y contratistas de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.
DESCRIPCIÓN	Organizaremos con la ayuda del departamento de compras dos charlas invitando a proveedores y contratistas de Repsol Sinopec Brasil S.A. para difundir los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol y su importancia.
INDICADOR	Organización de dos charlas al año.

<p>ACCIÓN</p>	<p>Fomentar entre nuestros proveedores las actitudes éticas y de transparencia, y el cumplimiento de las políticas de ética, anticorrupción, y de derechos de los trabajadores.</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Realizaremos actividades divulgativas dirigidas a proveedores, explicando las políticas de ética y derechos humanos de RSB, de obligado cumplimiento por todos los empleados, proveedores y contratistas, y subcontratistas. Llevaremos a cabo procesos de Due Diligence de proveedores para evaluar aspectos éticos y anticorrupción, y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.</p>
<p>INDICADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de proveedores participantes en actividades divulgativas. - Número de Due Diligence realizadas.
<p>ACCIÓN</p>	<p>Llevar a cabo procesos de debida diligencia no financiera respecto a futuras relaciones comerciales.</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Elaboraremos informes sobre la integridad de potenciales socios, clientes y proveedores.</p>
<p>INDICADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de informes elaborados. - Evolución positiva del número de informes. - Elaboración de un plan de sistematización a partir de 2016.
<p>ACCIÓN</p>	<p>Promover dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 discusiones sobre ética y difundir las medidas adoptadas por la Compañía para contrataciones en nombre del consorcio.</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Propondremos la creación de un subcomité de ética dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 de forma a compartir con los socios los principios éticos de la Compañía y medidas adoptadas en la contratación de terceros.</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>Realizar la propuesta formal durante 2015.</p>

Programa 6

Prácticas justas de operación: Cadena de valor

Las prácticas justas de operación hacen referencia al modo en el que las organizaciones realizan sus transacciones con otras tales como socios, proveedores, contratistas, clientes, competidores, asociaciones de las que forman parte, y agencias y departamentos de los gobiernos. Son las propias de la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras organizaciones.

La empresa debería procurar que estas relaciones se desarrollen de manera justa, integrando en sus políticas de compra, distribución y contratación criterios éticos, sociales, ambientales; animando a otras organizaciones a que adopten políticas similares; llevando a cabo el seguimiento adecuado de las organizaciones con las que se relaciona; considerando la posibilidad de proporcionar apoyo a las pequeñas y medianas empresas para alcanzar objetivos socialmente responsables; teniendo prácticas de compra adecuadas, precios justos, plazos de entrega adecuados y contratos estables.

Para dar respuesta a las expectativas que las partes interesadas de la Compañía tienen en este ámbito, el grupo Repsol ha puesto en marcha sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la Compañía **repsol.com**

Adicionalmente, dentro del Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil, se han incluido dos acciones más en este ámbito que permiten dar respuesta a algunas de las expectativas mencionadas, tal y como se indica a continuación.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN: CADENA DE VALOR Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN: CADENA DE VALOR

Expectativa:

Llevar a cabo la debida diligencia y el seguimiento adecuados de las organizaciones con las que se relaciona con la finalidad de evitar que los compromisos de la organización en materia de RSC puedan verse afectados.

Expectativa:

Las empresas deben intensificar los procesos de control sobre los proveedores en toda la cadena de suministro para asegurar que se cumplen en todo momento los derechos laborales.

Expectativa:

Participar activamente en incrementar la toma de conciencia en las organizaciones con las que se relaciona respecto de principios y asuntos de RSC.

Expectativa:

Favorecer la transparencia de la compañía en sus relaciones con otras empresas.

Acciones incluidas en el programa:

1. Asegurar la transparencia en la relación con el socio Sinopec.
2. Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas justas de operación: Cadena de valor del presente plan, clasificadas alfabéticamente.

ACCIÓN	Asegurar la transparencia en la relación con el socio Sinopec.
DESCRIPCIÓN	Como parte de la gestión del activo BM-S-9, invitaremos de forma regular a participar en las reuniones internas mensuales del mismo a representantes de Sinopec, en particular al Deputy COO.
INDICADOR	Invitaciones realizadas a miembros de Sinopec para participar en las reuniones internas mensuales del BM-S-9.
ACCIÓN	Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.
DESCRIPCIÓN	Estableceremos reuniones periódicas con nuestros contratistas de servicios y evaluaremos su desempeño en relación con el cumplimiento de las normas laborales, la seguridad, las normas ambientales, el rendimiento, y el cumplimiento contractual. Las reuniones regulares de desempeño se realizarán, al menos, semestralmente.
INDICADOR	Porcentaje de cumplimiento del programa.

Programa 7

Participación activa y desarrollo de la comunidad

La participación activa en la comunidad parte de una identificación de las partes interesadas existentes y de la involucración con ellos en relación a la gestión y minimización de los impactos que pueden ocasionar las actividades de la organización.

Igualmente, la participación activa y el desarrollo de la comunidad apuntan a que la empresa se convierta en un bien social para la misma aunque, en este proceso, a menudo están presentes intereses de la comunidad muy diferentes, incluso contrapuestos, que la empresa ha de valorar en su conjunto. Se requiere una responsabilidad compartida para promover el bienestar de la comunidad como un objetivo común. La empresa debería consultar a los grupos representativos de la comunidad al determinar las prioridades de la inversión social, con especial atención a los grupos vulnerables.

Una organización puede contribuir al desarrollo local mediante la creación de empleo, el fortalecimiento institucional y de las capacidades y oportunidades de proveedores locales, así como a través de programas culturales, de salud, social y ambiental.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad, el grupo Repsol dispone de sistemas de gestión específicos cuyo funcionamiento se puede consultar a través de la página web de la Compañía **repsol.com**

Adicionalmente, dentro del Plan de Sostenibilidad de Repsol Sinopec Brasil, en su presente edición, se han incluido nueve acciones en el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad. Éstas permiten dar respuesta a algunas de las principales expectativas identificadas en las partes interesadas, tal y como se indica a continuación.

-ACCIONES INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LAS QUE CONTRIBUYEN A DAR RESPUESTA-

PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

<p>Expectativa: Establecer un mecanismo efectivo y culturalmente apropiado para recoger quejas.</p>	<p>Expectativa: Asegurar que los mecanismos de recogida de quejas están disponibles a las comunidades locales de una manera clara y sencilla (a través de la página web, carteles, folletos, etc.).</p>
<p>Expectativa: Formar a los empleados en las normas de comportamiento ético contempladas en el Código de Ética y Conducta de la compañía.</p>	<p>Expectativa: La empresa debe realizar un análisis de mercado y comprobar las posibilidades de contratar personas de las comunidades del área de influencia de sus operaciones.</p>
<p>Expectativa: Las empresas deben dar prioridad a los productos, servicios y / o proveedores brasileños en las operaciones de desarrollo en Brasil. El desarrollo del sector debe de ser una preocupación para las empresas que operan en Brasil.</p>	<p>Expectativa: Las empresas deben contribuir al desarrollo del contenido local en el sector de petróleo y gas en Brasil en el largo plazo, con el fin de mejorar la competitividad de las empresas locales.</p>
<p>Expectativa: Promover la inversión en las escuelas técnicas y fomentar asociaciones con universidades debe ser una prioridad, al menos para las empresas que tengan la intención de permanecer en el país durante un largo periodo de tiempo.</p>	<p>Expectativa: Dirigir una parte de los ingresos provenientes de las operaciones para satisfacer las necesidades reales de las comunidades locales, como la educación, la sanidad y el empleo.</p>
<p>Expectativa: Considerar aliarse con otras organizaciones, incluidos el gobierno, las empresas o las ONG, con el fin de maximizar sinergias y hacer uso de recursos, conocimiento y habilidades complementarias.</p>	<p>Expectativa: Llevar a cabo proyectos con las comunidades en materia de educación.</p>
<p>Expectativa: Trabajar con las entidades gubernamentales en la optimización de inversión en las comunidades del entorno en el que la compañía opera.</p>	
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la igualdad de oportunidades de trabajadores locales en la selección del personal a contratar para el bloque exploratorio BMC33 durante 2015. 2. Asegurar la participación de las compañías locales en la licitación de la fase de conceptualización del proyecto del bloque exploratorio BMC33. 3. Contribuir activamente en el desarrollo de la capacidad técnica, investigadora, innovadora y emprendedora en Brasil. 4. Contribuir con el desarrollo de las comunidades del área de influencia. 5. Participar en el desarrollo de proveedores locales en el área de influencia de Repsol Sinopec Brasil. Priorizar la contratación o compra a proveedores locales. 6. Fortalecer la vinculación con instituciones sociales que trabajan con las comunidades en el estado del Rio de Janeiro a través del voluntariado corporativo. 7. Mantener un canal de comunicación directa entre la empresa y la sociedad durante el desarrollo de las actividades de perforación en Brasil. 8. Optimizar la integración con ONGs de influencia en nuestro sector. 9. Promover la educación y la cultura de los jóvenes contribuyendo a la mejora de sus perspectivas de vida. 	

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Participación activa y desarrollo de la comunidad del presente plan, clasificadas alfabéticamente por asunto.

Contenido local

ACCIÓN	Asegurar la igualdad de oportunidades de trabajadores locales en la selección del personal a contratar para el bloque exploratorio BMC33 durante 2015.
DESCRIPCIÓN	Estableceremos los mecanismos y procedimientos necesarios para asegurar que el personal local es tenido en cuenta y evaluado en términos de igualdad e idoneidad en las selecciones que tengan lugar durante 2015.
INDICADOR	Personal local trabajando en el proyecto.
ACCIÓN	Asegurar la participación de las compañías locales en la licitación de la fase de conceptualización del proyecto del bloque exploratorio BMC33.
DESCRIPCIÓN	Aseguraremos que los documentos de petición de oferta para conceptualización (una de las fases de ingeniería de proyecto donde se elige un concepto de desarrollo) a preparar durante 2015 facilitan e incentivan la participación de compañías brasileñas.
INDICADOR	Panel de compañías a las que se invita.

ACCIÓN	Contribuir activamente en el desarrollo de la capacidad técnica, investigadora, innovadora y emprendedora en Brasil.
DESCRIPCIÓN	<p>Mantendremos y reforzaremos nuestra red de colaboraciones con universidades y centros públicos de investigación brasileños, realizando con ellos proyectos de I+D+i con foco en el desarrollo de conocimiento, nuevas tecnologías y/o nuevas empresas tecnológicas en el país.</p> <p>Definiremos un plan para el fomento del desarrollo y capacitación de nuevos especialistas, investigadores y/o emprendedores para el sector energético, a través de la financiación de planes de formación de personal técnico en programas de postgrado con formato mixto: universidad brasileña + universidad española + estancia temporal en alguno de los hubs del Centro de Tecnología de Repsol (Rio de Janeiro, Houston o Madrid).</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Millones de R\$ anuales.- Apertura de nuevos proyectos de I+D+i con instituciones públicas.- Participación en talleres con instituciones públicas sobre nuevas líneas de investigación.- Definición de un plan de formación de personal técnico para el sector energético.- Definición de un plan para el fomento de la capacidad innovadora y emprendedora.

ACCIÓN	Participar en el desarrollo de proveedores locales en el área de influencia de Repsol Sinopec Brasil. Priorizar la contratación o compra a proveedores locales.
DESCRIPCIÓN	<p>Garantizaremos nuestra representación activa en los foros de decisión del Cadastro de Fornecedores Locales (CADFOR) de la Organização Nacional da Industria do Petróleo (ONIP). Potenciaremos este registro de proveedores junto con el resto de empresas participantes del sector petróleo y gas, incrementando el número de proveedores registrados. Incorporaremos proveedores locales a nuestras bases de datos para su participación en futuras licitaciones. Identificaremos proyectos de desarrollo de proveedores locales y los impulsaremos conjuntamente con otras empresas del sector.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevos proveedores registrados en CADFOR. - Número de proveedores locales incorporados a nuestra base de datos. - Número de proyectos de desarrollo en los que RSB participa.

Inversión social

ACCIÓN	Contribuir con el desarrollo de las comunidades de la del área de influencia.
DESCRIPCIÓN	<p>Daremos continuidad al programa de cualificación profesional para pescadores Plataforma Educativa en las ciudades en el área de influencia (estados de Rio de Janeiro y de São Paulo), en colaboración activa con la Marina de Brasil y gobiernos locales.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas beneficiadas. - Ruta de ciudades y actividades programadas. - Informe de actividades. - Fotos y <i>clipping</i> de publicaciones en los medios.

ACCIÓN	Fortalecer la vinculación con instituciones sociales que trabajan con las comunidades en el estado del Rio de Janeiro a través del voluntariado corporativo.
DESCRIPCIÓN	El proyecto tiene como objetivo proporcionar que los empleados ofrezcan sus servicios de manera no remunerada en beneficio de una comunidad. Además, tienen oportunidad de desarrollar habilidades de manera informal y ejercicio de la ciudadanía.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Pesquisa interna para identificar intereses y habilidades de los empleados.- Elegir una institución para la asociación.- Establecer programa de actividades.- Número de participantes y acciones.
ACCIÓN	Optimizar la integración con ONGs de influencia en nuestro sector.
DESCRIPCIÓN	Ampliaremos la asociación con la Fundación SOS Mata Atlântica por medio del patrocinio de la exposición itinerante de educación ambiental "A Mata Atlântica é Aqui!".
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none">- Ciudades visitadas.- Personas atendidas.- Actividades programadas.

ACCIÓN	Promover la educación y la cultura de los jóvenes contribuyendo a la mejora de sus perspectivas de vida.
DESCRIPCIÓN	Ampliaremos la inversión sociocultural en las comunidades en situación de riesgo en el estado del Rio de Janeiro por medio del proyecto “Orquesta de Câmara da Escola de Música da Rocinha” que tiene por objetivo el aprendizaje de la música y de instrumentos, práctica de conjunto y de orquesta para 100 jóvenes residentes en la comunidad de Rocinha, Rio de Janeiro.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Normalización de la nueva asociación por medio del contrato de patrocinio. - Número de personas beneficiadas. - Informe de actividades. - <i>Clipping</i> de publicaciones en los medios.

Participación y diálogo

ACCIÓN	Mantener un canal de comunicación directa entre la empresa y la sociedad durante el desarrollo de las actividades de perforación en Brasil.
DESCRIPCIÓN	<p>Mantendremos activo el canal de comunicación directa <i>FaleRepsol</i>, que puede ser activado a través de correo electrónico y teléfono para que las personas puedan comunicarse con la compañía.</p> <p>Una empresa contratista continuará recibiendo llamadas y mensajes de correo electrónico (24 horas / 7 días a la semana) y las remitirá a Repsol Sinopec Brasil, para que todos los contactos y consultas sean contestados.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Números de contactos (e-mail o telefónico) y seguimiento de respuestas por Repsol Sinopec Brasil. - Distribución de carpetas y boletines para la comunidad durante todo el período de desarrollo de las actividades, con la divulgación del correo electrónico y teléfono <i>FaleRepsol</i>.

Proceso de actualización de este Plan

Este Plan de Sostenibilidad es un documento dinámico.

Cada año rendiremos cuentas del grado de consecución de las acciones que forman este Plan mediante la publicación de un informe de seguimiento.

Por otra parte, dado que las expectativas o asuntos que preocupan a nuestras partes interesadas son cambiantes y están sujetas al devenir de los acontecimientos acaecidos a lo largo del año, este Plan se actualizará anualmente con nuevas acciones o reformulación de las vigentes, para adaptarlas a la nueva situación.

Las sucesivas actualizaciones del Plan irán dejando tras de sí una estela de acciones cumplidas que, en su conjunto, son una contribución de nuestra compañía al desarrollo sostenible.

Índice de acciones

Aviso legal	2
Visión de la responsabilidad corporativa y elaboración de este Plan	3
Expectativas de las partes interesadas y acciones correspondientes del plan	6
Programa 1: Gobernanza de la organización	6
Mantener un discurso único y transparente sobre nuestras actividades en Brasil.	7
Programa 2: Prácticas laborales	8
Condiciones de Trabajo	9
Aplicar el programa de reconocimiento no monetario para los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	9
Favorecer la conciliación de los empleados Repsol Sinopec Brasil mediante la reducción de las horas extraordinarias realizadas (no sobrepasar las 10 horas diarias).	10
Cultura, desarrollo, gestión	11
Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	11
Promover la integración de los empleados locales y las instituciones brasileras relacionadas con el negocio.	11
Diálogo empresa-empleados	12
Contribuir a aumentar la satisfacción laboral de los empleados.	12
Fomentar la transparencia en las negociaciones con el sindicato.	12
Implantar un plan de acción para la mejora del clima laboral de Repsol Sinopec Brasil.	13
Promoción de la diversidad y conciliación	13
Fomentar la Integración de personas con capacidades diferentes en Repsol Sinopec Brasil.	13
Salud empleados	14
Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante programas específicos de salud y bienestar.	14

Programa 3: Seguridad	15
Asegurar la implementación de los mejores estándares de seguridad y medio ambiente de los operadores en activos no operados.	16
Implementar el Plan de Protección de la Fauna - desarrollo de la Fase 3 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).	16
Implementar el desarrollo de la Fase 2 del Proyecto para la Protección y Limpieza de la Costa (PPLC).	17
Programa 4: Medio ambiente	18
Avanzar en el proceso de mejora continua del sistema de gestión de los residuos resultantes de las actividades de perforación de la empresa en Brasil.	20
Desarrollar proyectos de I+D orientados a aumentar a mejorar la sostenibilidad (reducir la huella de carbono y la huella hídrica) del mix energético y a minimizar el impacto ambiental.	21
Verificar las políticas y prácticas de seguridad y medio ambiente de los contratistas durante las operaciones.	21
Programa 5: Prácticas justas de operación: Anticorrupción y ética	22
Cultura y gestión	24
Difundir dentro de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.	24
Formar a los gerentes y directivos de Repsol Sinopec Brasil en aspectos éticos, de derechos humanos y ambientales.	24
Impartir formación específica en prevención de la corrupción a los empleados de Repsol Sinopec Brasil.	25
Relaciones comerciales	25
Difundir entre los proveedores y contratistas de la Compañía los principios rectores del Código de Ética y Conducta del Grupo Repsol.	25
Fomentar entre nuestros proveedores las actitudes éticas y de transparencia, y el cumplimiento de las políticas de ética, anticorrupción, y de derechos de los trabajadores.	26
Llevar a cabo procesos de debida diligencia no financiera respecto a futuras relaciones comerciales.	26
Promover dentro del ámbito del bloque exploratorio BM-C-33 discusiones sobre ética y difundir las medidas adoptadas por la Compañía para contrataciones en nombre del consorcio.	26

Programa 6: Prácticas justas de operación: Cadena de valor	27
Asegurar la transparencia en la relación con el socio Sinopec.	28
Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.	28
Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad	29
Contenido local	31
Asegurar la igualdad de oportunidades de trabajadores locales en la selección del personal a contratar para el bloque exploratorio BMC33 durante 2015.	31
Asegurar la participación de las compañías locales en la licitación de la fase de conceptualización del proyecto del bloque exploratorio BMC33.	31
Contribuir activamente en el desarrollo de la capacidad técnica, investigadora, innovadora y emprendedora en Brasil.	32
Participar en el desarrollo de proveedores locales en el área de influencia de Repsol Sinopec Brasil. Priorizar la contratación o compra a proveedores locales.	33
Inversión social	33
Contribuir con el desarrollo de las comunidades de la del área de influencia.	33
Fortalecer la vinculación con instituciones sociales que trabajan con las comunidades en el estado del Rio de Janeiro a través del voluntariado corporativo.	34
Optimizar la integración con ONGs de influencia en nuestro sector.	34
Promover la educación y la cultura de los jóvenes contribuyendo a la mejora de sus perspectivas de vida.	35
Participación y diálogo	35
Mantener un canal de comunicación directa entre la empresa y la sociedad durante el desarrollo de las actividades de perforación en Brasil.	35
Proceso de actualización de este Plan	36
Índice de acciones	37

