



2013-2014

Plan de
Sostenibilidad
Estados Unidos

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.	7
Programa 1: Gobernanza de la organización.	7
Programa 2: Derechos Humanos.	13
Programa 3: Prácticas Laborales.	15
Programa 4: El Medio Ambiente.	19
Programa 5: Prácticas Justas de Operación.	22
Programa 6: Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad.	25
Proceso de actualización de este Plan.	28

AVISO LEGAL

El Plan de Sostenibilidad de Estados Unidos 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. 2013. 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, 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 cuatro estándares internacionales que, en la actualidad, conforman el consenso internacional más amplio sobre el comportamiento aceptable de una empresa multinacional:

- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- La Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los Estándares de Desempeño del Marco de Sostenibilidad de la *International Finance Corporation (IFC)*.

Adicionalmente, hemos elaborado un *estudio de identificación de expectativas*, o estudio de asuntos relevantes, para las partes interesadas de la compañía a nivel corporativo, basado en las siguientes fuentes:

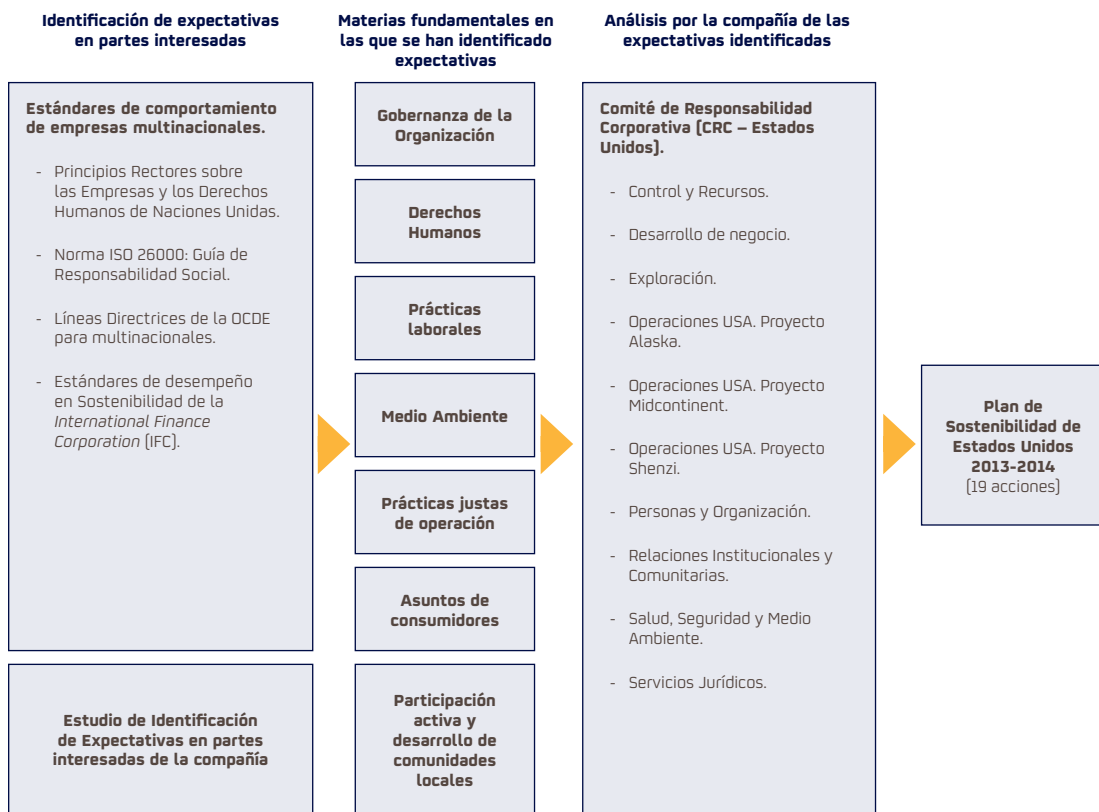
- Criterios relativos a la gobernanza de la organización y a la gestión ambiental y social (ESG) formalmente utilizados por inversores institucionales y gestores de activos relevantes para Repsol en la selección de sus carteras de inversión.
- Propuestas ESG presentadas en las juntas generales de accionistas de las principales compañías del sector energético.
- Publicaciones más recientes de las organizaciones internacionales más influyentes en el ámbito ESG.
- Expectativas de los prescriptores asociados a asuntos ESG aparecidos en una selección de medios de comunicación internacionales.
- Expectativas formuladas por otros prescriptores y expertos en entrevistas en profundidad concedidas para este estudio.

El conjunto de expectativas obtenidas de los cuatro estándares internacionales y el estudio de expectativas supera el medio millar. Tras un proceso de análisis y consolidación, los resultados han sido estudiados en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa de Estados Unidos presidido por el Director Ejecutivo de Exploración y Producción para Norteamérica y Brasil y del que forman parte representantes de nivel directivo y gerencial de los siguientes negocios y unidades corporativas del país:

- Control y Recursos.
- Desarrollo de negocio.
- Exploración.
- Operaciones USA. Proyecto Alaska.
- Operaciones USA. Proyecto Midcontinent
- Operaciones USA. Proyecto Shenzi.
- Personas y Organización.
- Relaciones Institucionales y Comunitarias.
- Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
- Servicios Jurídicos.

Con este ejercicio, hemos conseguido introducir, formal y sistemáticamente, las expectativas de las partes interesadas a nivel global 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 de Estados Unidos 2013-2014 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 19 acciones concretas de corto plazo (2013-2014) con sus indicadores de implementación correspondientes. Estas acciones se agrupan en seis programas que se corresponden con seis de las siete 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 Gobernanza y Prácticas Laborales han sido los que han concentrado un mayor número de acciones:

-Distribución de las acciones del Plan de Sostenibilidad de Estados Unidos por programas de actuación-

PROGRAMA	Número de acciones
Gobernanza de la organización	7
Derechos Humanos	1
Prácticas Laborales	4
Medio Ambiente	2
Prácticas Justas de Operación	2
Participación activa y desarrollo de la comunidad	3

El Plan de Sostenibilidad de Estados Unidos 2013-2014 no es la única contribución de 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.

El 58% de las acciones incluidas en este Plan están vinculadas al sistema de retribución variable de las personas que trabajan en Repsol, lo que constituye un compromiso inequívoco de la compañía con la maximización efectiva de su contribución al desarrollo sostenible.



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 en todas sus actividades y transmitirlos a la cadena de valor.

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

Adicionalmente, la compañía ha añadido siete acciones en el presente Plan de Sostenibilidad con las que pretende reforzar su respuesta a las principales expectativas tal y como se indica a continuación.

-Acciones incluidas en el programa de gobernanza y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de Gobernanza		
<p>Expectativa: Ser proactivo en trasladar el discurso de la RSC a todos los países donde se opera.</p>	<p>Expectativa: Desarrollar estrategias, objetivos y metas que reflejen el compromiso de la organización con la responsabilidad social.</p>	<p>Expectativa: Crear un ambiente y cultura corporativa en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social.</p>
<p>Expectativa: Revisar y evaluar periódicamente los procesos de gobernanza de la organización.</p>	<p>Expectativa: Garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de informaciones exactas sobre todos los aspectos significativos la compañía.</p>	
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer en Estados Unidos el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa en colaboración con el área de Responsabilidad Corporativa. 2. Adoptar e implementar el primer plan de sostenibilidad de Estados Unidos basado en las expectativas de nuestras partes interesadas. 3. Asegurar que la Norma de Ética y Conducta de Repsol refleja los estándares norteamericanos y es acorde a las mejores prácticas del sector energético en Estados Unidos. 4. Extender el conocimiento de la Norma de Ética y Conducta de Repsol entre los empleados. 5. Identificar oportunidades para la mejora continua del programa de cumplimiento legal de la compañía en Estados Unidos e implementación de las mismas. 6. Proporcionar formación en Responsabilidad Corporativa a los empleados de Repsol. 7. Comunicar interna y externamente los compromisos de Repsol incluidos en este Plan. 		

- **Expectativa: Ser proactivo en trasladar el discurso de la RSC a todos los países donde se opera.**

En relación a esta expectativa, Repsol ha incluido una acción en el Plan dirigida a *establecer en Estados Unidos el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa* en colaboración con el área de Responsabilidad Corporativa. Esta iniciativa se une a otra incluida en el Plan de Sostenibilidad Corporativo y manifiesta el compromiso de Repsol para extender progresivamente sus estándares de RSC a todos los países en los que opera.

- **Expectativa: Desarrollar estrategias, objetivos y metas que reflejen el compromiso de la organización con la responsabilidad social.**

Como resultado de la acción anterior, Repsol ha desarrollado una segunda iniciativa consistente en *adoptar e implementar el primer plan de sostenibilidad de Estados Unidos basado en las expectativas de nuestras partes interesadas*.

Este Plan, recogido en el presente documento, consta de 19 acciones a corto plazo agrupadas en seis de las áreas en las que las operaciones de una compañía pueden dar lugar, de forma más probable, a impactos de carácter ético, ambiental o social. Todas las acciones serán puestas en marcha a lo largo del periodo 2013-2014.

- **Expectativa: Crear un ambiente y cultura corporativa en los que se practiquen los principios de la responsabilidad social.**

Con el objetivo de extender la Responsabilidad Social Corporativa y los principios éticos a todas las operaciones de la compañía en el país, Repsol ha incluido tres acciones en el Plan.

Las dos primeras se implementarán dentro del marco de ética y conducta establecido por la compañía. Así, Repsol, en primer término, trabajará para *asegurar que su Norma de Ética y Conducta refleja los estándares norteamericanos y es acorde a las mejores prácticas del sector energético en Estados Unidos*. Con esta acción, tras la aprobación de las modificaciones necesarias por los órganos corporativos en España, la nueva norma será publicada para que pueda ser conocida por toda la plantilla.

Precisamente en este ámbito, la compañía ha diseñado una segunda acción dirigida a *extender el conocimiento de la Norma de Ética y Conducta de Repsol entre los empleados*. La iniciativa consistirá en el desarrollo de una formación específica que asegure la familiaridad de la plantilla con los estándares de comportamiento que se espera de ellos en sus relaciones con proveedores externos, funcionarios de la administración, socios y otras partes interesadas.

Finalmente, a través de una tercera acción, Repsol realizará un esfuerzo para incrementar el grado de conocimiento de sus empleados sobre los principios de la Responsabilidad Corporativa. Para ello, la compañía les *proporcionará formación en la materia*, desarrollando un módulo específico que será impartido a lo largo del periodo 2013-2014.

- **Expectativa: Revisar y evaluar periódicamente los procesos de gobernanza de la organización.**

Garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y otros requerimientos es uno de los criterios fundamentales considerados por la compañía en sus procesos de toma de decisiones.

Por ello, Repsol ha diseñado una acción consistente en *identificar oportunidades para la mejora continua del programa de cumplimiento legal de la compañía en Estados Unidos e implementación de las mismas*.

Con esta iniciativa, Repsol monitorizará de forma proactiva el proceso de identificación, actualización y autoevaluación de su grado de cumplimiento con estas obligaciones legales, así como de la implantación de los planes de acción definidos para corregir los incumplimientos detectados.

- **Expectativa: Garantizar la publicación, en los plazos oportunos, de informaciones exactas sobre todos los aspectos significativos la compañía.**

Con objeto de mejorar su transparencia en materia de RC en el país, la compañía ha diseñado una acción dirigida a *comunicar interna y externamente sus compromisos incluidos en este Plan*.

Para ello, Repsol desarrollará un Plan de Comunicación específico que identifique las iniciativas necesarias para asegurar que sus principales partes interesadas son informadas acerca de estos compromisos así como de las acciones que la compañía ha diseñado para darles cumplimiento.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Gobernanza del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN	Establecer en Estados Unidos el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa en colaboración con el área de Responsabilidad Corporativa.
DESCRIPCIÓN	Estableceremos un Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa para alinear el desempeño de la compañía con las expectativas de las partes interesadas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del Comité de Responsabilidad Corporativa de Estados Unidos. - Reuniones mantenidas por el Comité.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN

Adoptar e implementar el primer plan de sostenibilidad de Estados Unidos basado en las expectativas de nuestras partes interesadas.

DESCRIPCIÓN

Desarrollaremos un Plan de Sostenibilidad basado en las expectativas en materia de Responsabilidad Corporativa de las partes interesadas.
Su implementación reflejará el compromiso de la compañía en Estados Unidos con el desarrollo sostenible.

INDICADOR

- Aprobación y publicación del primer Plan de Sostenibilidad de Estados Unidos.
- Implementación del Plan.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

ACCIÓN

Asegurar que la Norma de Ética y Conducta de Repsol refleja los estándares norteamericanos y es acorde a las mejores prácticas del sector energético en Estados Unidos.

DESCRIPCIÓN

- Nos aseguraremos de que la Norma de Ética y Conducta está actualizada y correctamente traducida en línea con los estándares americanos y de acuerdo a las mejores prácticas del sector en el país.
- Publicaremos la norma para que sea conocida por los empleados de la compañía en Estados Unidos.

INDICADOR

- Aprobación por los órganos competentes en la corporación de los cambios propuestos en la Norma de Ética y Conducta.
- Publicación de la Norma para los empleados de la compañía en el país, una vez sea correctamente traducida y actualizada para que refleje los estándares norteamericanos.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

ACCIÓN	Extender el conocimiento de la Norma de Ética y Conducta de Repsol entre los empleados.
DESCRIPCIÓN	Proporcinaremos una formación anual a los empleados en relación a la Norma de Ética y Conducta con objeto de asegurar la familiaridad de éstos con los estándares de conducta que se esperan en su interacción con proveedores externos, funcionarios de la administración, socios y otras partes interesadas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del programa formativo. - Porcentaje de empleados de Estados Unidos que han sido formados en la Norma de Ética y Conducta.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014
ACCIÓN	Identificar oportunidades para la mejora continua del programa de cumplimiento legal de la compañía en Estados Unidos e implementación de las mismas.
DESCRIPCIÓN	Monitorizaremos de forma proactiva el proceso de identificación, actualización y autoevaluación del cumplimiento de las obligaciones legales así como de los planes de acción definidos para corregir los incumplimientos detectados.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de obligaciones legales añadidas/eliminadas/modificadas - Porcentaje de autoevaluaciones de cumplimiento desarrolladas cada seis meses. - Número de planes de acción definidos y puestos en marcha. - Comunicación de los resultados.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN**Proporcionar formación en Responsabilidad Corporativa a los empleados de Repsol.****DESCRIPCIÓN**

Desarrollaremos un modulo de formación para impartirlo a todos los empleados de la compañía en el país.

INDICADOR

- Curso desarrollado y disponible a través de la herramienta de formación.
- Porcentaje de la audiencia objetivo que ha recibido la formación.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

ACCIÓN**Comunicar interna y externamente los compromisos de Repsol incluidos en este Plan.****DESCRIPCIÓN**

Desarrollaremos un Plan de Comunicación para el Plan de Sostenibilidad de Estados Unidos.

INDICADOR

- Plan de Comunicación de la unidad de negocio de Estados Unidos.
- Número de comunicaciones (internas y externas) relacionadas con los compromisos adquiridos por Repsol en este Plan.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

Programa 2

Derechos Humanos

Entre los derechos humanos hay algunos más notorios como el derecho a la vida y la libertad, a la igualdad y no discriminación, a la educación, a la libertad de creencias, expresión y movimientos, a condiciones favorables de vida y de trabajo; y otros menos conocidos, como el derecho a descansar, a la privacidad, y a formar una familia.

Los estados y las empresas juegan papeles diferentes en el trabajo común en pro de los derechos humanos. Mientras los primeros tienen el deber de protegerlos frente a aquellos que los vulneran, las empresas tienen la responsabilidad de respetarlos en sus actividades. Ello implica actuar con la debida diligencia para no interferir en el grado de disfrute de estos por parte de las personas, y ocuparse de posibles impactos negativos si estos llegaran a ocurrir.

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

A estos, se une la acción que, en este ámbito, se ha incluido en el presente Plan de Sostenibilidad, la cual se dirige a dar respuesta a una de las principales expectativas de las partes interesadas de la compañía.

-Acción incluida en el programa de derechos humanos y resumen de la expectativa a la que contribuye a dar respuesta-

Programa de Derechos Humanos
<p>Expectativa: Difundir internamente los principios de respeto a los Derechos Humanos que forman parte de la Política de Repsol en este ámbito.</p>
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Incrementar el grado de conocimiento en materia de Derechos Humanos entre nuestros empleados en la Unidad de Negocio de Estados Unidos.

- **Expectativa: Difundir internamente los principios de respeto a los Derechos Humanos que forman parte de la Política de Repsol en este ámbito.**

En lo que respecta a los Derechos Humanos, Repsol ha adoptado los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas con objeto de garantizar que todas sus operaciones se desarrollan de acuerdo a los estándares más exigentes.

Adicionalmente, a través de la acción incluida en este Plan, la compañía trabajará para *incrementar el grado de conocimiento en materia de Derechos Humanos entre los empleados en la Unidad de Negocio de Estados Unidos*. Para ello, Repsol impartirá un curso de formación online para transmitirles conocimientos específicos en la materia, centrándose particularmente en el estándar mencionado anteriormente.

En la siguiente tabla se incluye información específica sobre esta acción:

ACCIÓN	Incrementar el grado de conocimiento en materia de Derechos Humanos entre nuestros empleados en la Unidad de Negocio de Estados Unidos.
DESCRIPCIÓN	Proporcionaremos un curso de formación online a nuestros empleados con contenidos específicos en relación al respeto a los derechos humanos. El curso se centrará específicamente en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (el marco "Proteger, Respetar y Remediar") adoptados por la compañía.
INDICADOR	Porcentaje de empleados de la Unidad de Negocio de Estados Unidos que han recibido la formación.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

Programa 3

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 la jornada laboral, la remuneración, el reclutamiento y promoción de trabajadores; los procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones; la transferencia y traslado de trabajadores; la finalización de la relación de trabajo, la formación y desarrollo de habilidades, y la salud, seguridad e higiene industrial.

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, 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 cuatro acciones individuales que Repsol 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	
<p>Expectativa: Proporcionar formación adecuada a todo el personal en todos los aspectos pertinentes en materia de salud y seguridad laboral.</p>	<p>Expectativa: Promover la consulta y la cooperación entre la empresa y sus trabajadores y los representantes de éstos en asuntos de interés mutuo.</p>
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas de salud laboral e implementar programas de promoción de la salud. 2. Identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas en materia de seguridad. 3. Identificar e implementar medidas para lograr el mejor entorno de trabajo en nuestra sede de Estados Unidos. 4. Identificar oportunidades para la mejora continua en la satisfacción del empleado con su puesto de trabajo a partir de las encuestas realizadas (interna y externamente), e implementación de planes de acción específicos. 	

- **Expectativa: Proporcionar formación adecuada a todo el personal en todos los aspectos pertinentes en materia de salud y seguridad laboral.**

A través de una de las acciones incluidas en el Plan, la compañía proporcionará formación específica en materia de seguridad a los empleados que trabajan en sus instalaciones.

Esta acción, consistente en *identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas en materia de seguridad*, se extenderá, no sólo a los empleados de la compañía, sino a los contratistas que desarrollan diversas actividades para Repsol. Adicionalmente, otro de los grupos a los que se dirigirá específicamente esta medida será el de los empleados que trabajan en operaciones *offshore*.

Además de trabajar en el ámbito de la seguridad, Repsol realizará un esfuerzo para promocionar entre sus empleados la salud laboral y el bienestar. Para ello, la compañía ha incluido una acción en el Plan dirigida a *identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas de salud laboral e implementar programas de promoción de la salud*.

- **Expectativa: Promover la consulta y la cooperación entre la empresa y sus trabajadores y los representantes de éstos en asuntos de interés mutuo.**

En el ámbito de la consulta y cooperación en asuntos de interés mutuo con los trabajadores, la compañía desarrolla periódicamente encuestas de clima laboral entre su plantilla con objeto de poder identificar qué aspectos son los más importantes para ella.

En este contexto, Repsol ha incluido dos acciones en el Plan dirigidas a *identificar e implementar medidas para lograr el mejor entorno de trabajo en nuestra sede de Estados Unidos; e identificar oportunidades para la mejora continua en la satisfacción del empleado con su puesto de trabajo a partir de las encuestas realizadas (interna y externamente), e implementación de planes de acción específicos*.

A través de la primera acción, la compañía implantará diversas medidas dirigidas a mejorar el entorno de trabajo en los nuevos edificios. Con ello, tratará de dar respuesta a las sugerencias y preocupaciones expresadas por los trabajadores en ediciones previas de la encuesta de clima laboral.

Posteriormente, y con objeto de confirmar que estas medidas han mejorado realmente la satisfacción de los empleados, se incluirán, de acuerdo a la segunda de las acciones, preguntas específicas en futuras ediciones de la encuesta de clima laboral.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas Laborales del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN	Identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas en materia de seguridad.
DESCRIPCIÓN	Llevaremos a cabo diversos programas de formación en materia de seguridad para los empleados y los contratistas que trabajan en nuestras instalaciones.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas de formación desarrollados. - Porcentaje del personal de las oficinas y de empleados de instalaciones offshore que ha sido formado.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014
ACCIÓN	Identificar oportunidades para la mejora continua de nuestras prácticas de salud laboral e implementar programas de promoción de la salud.
DESCRIPCIÓN	Lanzaremos programas de promoción de la salud y mejora del bienestar que ofrezcan información relevante a este respecto.
INDICADOR	Evidencia de la realización de los programas de promoción de la salud.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014
ACCIÓN	Identificar e implementar medidas para lograr el mejor entorno de trabajo en nuestra sede de Estados Unidos.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizaremos los resultados de las encuestas de clima laboral desarrolladas entre los empleados para poner en práctica medidas efectivas que mejoren el entorno de trabajo en nuestras nuevas oficinas. - Desarrollaremos futuras encuestas para confirmar que estas medidas incrementan la satisfacción de los empleados.
INDICADOR	Plan de Acción basado en los resultados de la encuesta y las opiniones de los empleados definido e implementado.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014.

ACCIÓN

Identificar oportunidades para la mejora continua en la satisfacción del empleado en su puesto de trabajo a partir de las encuestas realizadas (interna y externamente), e implementación de planes de acción específicos.

DESCRIPCIÓN

Tendremos en cuenta las encuestas a empleados sobre satisfacción con el puesto de trabajo evaluando sus resultados.

INDICADOR

- Número de encuestas distribuidas.
- Número de empleados que han respondido las encuestas.
- Informes de resultados.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014.

Programa 4

El 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.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito del medio ambiente, 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 ha incluido otras dos 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: Establecer y mantener un sistema de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.	Expectativa: Implementar medidas de eficiencia en el uso de los recursos.
Acciones incluidas en el programa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Poner en marcha planes para lograr un entorno de trabajo sostenible en nuestras nuevas oficinas en Estados Unidos y promover características ecológicas en el edificio. 2. Identificar oportunidades para la mejora continua en nuestras prácticas ambientales. 	

- **Expectativa: Establecer y mantener un sistema de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.**

La mejora continua en nuestro desempeño es una de las prioridades en la estrategia ambiental de la compañía. Por ello, Repsol implantará una acción dirigida a *identificar oportunidades para la mejora continua en nuestras prácticas ambientales*.

Ésta consistirá en desarrollar periódicamente un análisis de las desviaciones existentes entre los estándares y las prácticas que realiza la compañía. El resultado de estos análisis permitirá identificar potenciales mejoras que aplicar a nuestras actividades.

- **Expectativa: Implementar medidas de eficiencia en el uso de los recursos.**

Las actividades del sector oil and gas son intensivas en el uso de diferentes recursos. Por ello, la promoción de medidas para la mejora de la eficiencia en estas actividades es otra de las prioridades de Repsol en lo que respecta a su desempeño ambiental.

En este contexto, la compañía ha incluido una acción en el Plan centrada en sus edificios, la cual complementa otras actuaciones ya implantadas en otros ámbitos como son las actividades de exploración y producción y los procesos industriales.

La acción, dirigida a *poner en marcha planes para lograr un entorno de trabajo sostenible en nuestras nuevas oficinas en Estados Unidos y promover características ecológicas en el edificio* supondrá la implantación de este tipo de elementos (basados en el estándar LEED) en el diseño interior y exterior del nuevo edificio. Con ello, podrá lograrse una importante reducción de los consumos asociados a su construcción y operación.

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. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN	Poner en marcha planes para lograr un entorno de trabajo sostenible en nuestras nuevas oficinas en Estados Unidos y promover características ecológicas en el edificio.
DESCRIPCIÓN	Implantaremos características y elementos LEED en el diseño interior y exterior del nuevo edificio y promoveremos la adopción de medidas respetuosas con el medio ambiente de acuerdo al propietario.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación LEED. - Publicación en la página web y a través de los canales internos de información acerca las medidas respetuosas con el medio ambiente adoptadas.
AÑO DE EJECUCIÓN	2014

ACCIÓN	Identificar oportunidades para la mejora continua en nuestras prácticas ambientales.
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaremos las desviaciones existentes entre los estándares y las prácticas ambientales de la compañía y desarrollaremos acciones de mejora. - Pondremos en marcha programas de protección ambiental de acuerdo a los estándares internacionales de Responsabilidad Corporativa. - Proporcionaremos de forma anual formación ambiental relacionada con el cumplimiento de los estándares.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas puestos en marcha. - Porcentaje del personal que ha sido formado en relación al cumplimiento de los estándares.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

Programa 5

Prácticas Justas de Operación

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, la participación responsable en la esfera pública, la defensa de una competencia justa, el mantenimiento de un comportamiento responsable, el respeto al derecho de propiedad y, en general, el establecimiento de relaciones justas y transparentes con el resto de organizaciones.

Para dar respuesta a las expectativas que las partes interesadas de la compañía tienen en este ámbito, 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 Estados Unidos, la compañía ha incluido otras 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 y resumen de las principales expectativas a las que contribuyen a dar respuesta-

Programa de prácticas justas de operación	
<p>Expectativa: Apoyar y formar a los empleados de la compañía en sus esfuerzos por evitar el soborno y la corrupción.</p>	<p>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 RC puedan verse afectados.</p>
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar e implementar una formación anual para los empleados en relación a la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero¹. 2. Evaluar y monitorizar el cumplimiento de los proveedores y contratistas con los estándares de la compañía en materia de salud laboral, seguridad, medio ambiente y aspectos sociales. 	

- **Expectativa: Apoyar y formar a los empleados de la compañía en sus esfuerzos por evitar el soborno y la corrupción.**

En el marco de esta expectativa, Repsol pondrá en marcha una acción centrada en *desarrollar e implementar una formación anual para los empleados en relación a la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero*¹.

¹FCPA en sus siglas en inglés.

Con ella, la compañía garantizará que sus trabajadores están familiarizados con los requerimientos de la norma proporcionándoles, además, ejemplos recientes de cómo asegurar su cumplimiento, así como información sobre otros desarrollos relacionados con ella.

- **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 RC puedan verse afectados.**

Consciente del riesgo que puede suponer para la compañía un comportamiento inadecuado en su cadena de valor, Repsol pondrá en marcha una acción específica consistente en *evaluar y monitorizar el cumplimiento de los proveedores y contratistas con los estándares de la compañía en materia de salud laboral, seguridad, medio ambiente y aspectos sociales.*

Esta acción consistirá en la inclusión dentro de nuestra estrategia de compras de un requerimiento específico para que los proveedores y contratistas estén homologados en la ISNetwork (Base de datos electrónica usada por la compañía para recopilar información sobre aspectos relacionados con la salud laboral, la seguridad y otros asuntos en materia de sostenibilidad de sus contratistas).

Adicionalmente, en el marco de esta iniciativa, Repsol monitorizará anualmente el grado de cumplimiento de sus proveedores y contratistas con los estándares de la compañía.

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 del presente plan. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN

Desarrollar e implementar una formación anual para los empleados en relación a la Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero.

DESCRIPCIÓN

Desarrollaremos y pondremos en marcha programas de formación en relación a la FCPA (Ley sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero) para los empleados con objeto de asegurar que estos se familiaricen con sus requerimientos. Adicionalmente, les proporcionaremos ejemplos recientes de cómo garantizar su cumplimiento así como información sobre otros desarrollos relacionados con la ley.

INDICADOR

- Programa de formación sobre la FCPA desarrollado.
- Porcentaje de empleados que han recibido la formación.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

ACCIÓN

Evaluar y monitorizar el cumplimiento de los proveedores y contratistas con los estándares de la compañía en materia de salud laboral, seguridad, medio ambiente y aspectos sociales.

DESCRIPCIÓN

Incluiremos en nuestra estrategia de licitación el requerimiento de que estén homologados en la *ISNetworld* (Portal global que pone en contacto a las compañías con proveedores y contratistas seguros y fiables).

INDICADOR

- Implementación del requerimiento de que proveedores y contratistas estén homologados en la *ISNetworld*.
- Evaluar y comunicar los resultados anualmente.

AÑO DE EJECUCIÓN

2013-2014

Programa 6

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.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de la participación activa y desarrollo de la comunidad, 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 Estados Unidos, en su presente edición, se han incluido tres 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: Contribuir al desarrollo de comunidades locales a través de la creación de empleo y colaboración con empresas locales.</p>	<p>Expectativa: Disponer de una política de inversión social en las comunidades presentes en la esfera de influencia de las operaciones y en línea con la estrategia del negocio.</p>
<p>Acciones incluidas en el programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir al desarrollo económico de las comunidades locales mediante la colaboración con compañías de la zona. 2. Incrementar la visibilidad y reputación de la compañía en las zonas en las que Repsol dispone de oficinas y operaciones. 3. Maximizar los impactos positivos de nuestra inversión social en las comunidades en las que tienen lugar nuestras operaciones. 	

- **Expectativa: Contribuir al desarrollo de comunidades locales a través de la creación de empleo y colaboración con empresas locales.**

El impulso del desarrollo económico de las comunidades locales es uno de los principales impactos positivos de nuestra actividad sobre ellas.

En este ámbito, Repsol pondrá en marcha una acción a lo largo del periodo 2013-2014 tendente a *contribuir a este desarrollo mediante la colaboración con compañías de la zona.*

Con esta iniciativa, Repsol seguirá teniendo en cuenta en sus procesos de compras los beneficios que en este contexto supone la colaboración con empresas locales.

- **Expectativa: Disponer de una política de inversión social en las comunidades presentes en la esfera de influencia de las operaciones y en línea con la estrategia del negocio.**

Para dar respuesta a esta expectativa, la compañía ha incluido una acción en el Plan dirigida a *maximizar los impactos positivos de nuestra inversión social en las comunidades en las que tienen lugar nuestras operaciones.*

Con ella, Repsol avanzará en el desarrollo e implementación de un Plan de Inversión en la Comunidad en el que establecerá sus prioridades en este ámbito.

Más allá de la aprobación de este Plan, Repsol también trabajará para mejorar la eficiencia de sus inversiones para lo cual pondrá en marcha una herramienta de recopilación de información sobre inversión social con la que recogerá datos sobre las iniciativas desarrolladas. A través del análisis de esta información, la compañía podrá definir las medidas necesarias para maximizar su contribución a la sociedad.

Igualmente, en el marco de esta expectativa, Repsol trabajará en una segunda acción consistente en *incrementar la visibilidad y reputación de la compañía en las zonas en las que Repsol dispone de oficinas y operaciones.* La iniciativa supondrá el diseño y puesta en marcha de un Plan Estratégico de Reputación con el que, a través de un conjunto de acciones definidas, se buscará maximizar el beneficio derivado de la presencia de la compañía en estos entornos.

A continuación, en forma de fichas, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en este programa. Estas fichas se han ordenado de forma cronológica en función del calendario esperado para la implantación de las acciones. El orden, por tanto, puede no coincidir con el indicado en esta introducción:

ACCIÓN	Contribuir al desarrollo económico de las comunidades locales a través de la colaboración con compañías de la zona.
DESCRIPCIÓN	Seguiremos teniendo en cuenta dentro del proceso de compras los beneficios que supone la colaboración con empresas locales.
INDICADOR	Inclusión de contenidos locales en las evaluaciones de las ofertas.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN	Maximizar los impactos positivos de nuestra inversión social en las comunidades en las que tienen lugar nuestras operaciones.
DESCRIPCIÓN	<p>Desarrollaremos y pondremos en marcha un Plan de Inversión en la Comunidad donde estableceremos las prioridades de nuestra inversión en este ámbito.</p> <p>También, implementaremos una herramienta de recopilación de información sobre inversión social con la que recabar datos sobre estas actividades y así poder maximizar nuestra contribución en este ámbito.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Finalización del Plan de Inversión en la Comunidad. - Implementación de la herramienta de recopilación de información sobre inversión social.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014

ACCIÓN	Incrementar la visibilidad y reputación de la compañía en las zonas en las que Repsol dispone de oficinas y operaciones.
DESCRIPCIÓN	Diseñaremos y pondremos en marcha un Plan Estratégico de Reputación compuesto por diversas acciones dirigidas a maximizar el beneficio de la presencia de la compañía para las comunidades locales.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de implicación activa de la compañía en el entorno local. - Número de acciones definidas que han sido implementadas. - Completa ejecución del Plan Estratégico de Reputación. - Número de acciones de mejora introducidas cada año.
AÑO DE EJECUCIÓN	2013-2014



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.

