

Plan de
Sostenibilidad
2015

Corporativo



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: Derechos Humanos | 14 |
| ● Programa 3: Prácticas laborales | 23 |
| ● Programa 4: Seguridad | 33 |
| ● Programa 5: Medio ambiente | 38 |
| ● Programa 6: Prácticas justas de operación: Anticorrupción y Ética | 45 |
| ● Programa 7: Prácticas justas de operación: Cadena de valor | 50 |
| ● Programa 8: Asuntos de consumidores | 52 |
| ● Programa 9: Participación activa y desarrollo de la comunidad | 54 |
| Proceso de actualización de este Plan | 62 |
| Índice de acciones | 63 |

Aviso legal

El Plan de Sostenibilidad Corporativo del Grupo Repsol 2015 recoge un conjunto de acciones diseñadas por la Compañía y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol se compromete al cumplimiento íntegro de aquellas acciones que, presentes en el Plan de Sostenibilidad, son de cumplimiento obligatorio por imperativo legal, reservándose la facultad de modificar, posponer o cancelar el resto de acciones de cumplimiento voluntario, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de Repsol.

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

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.

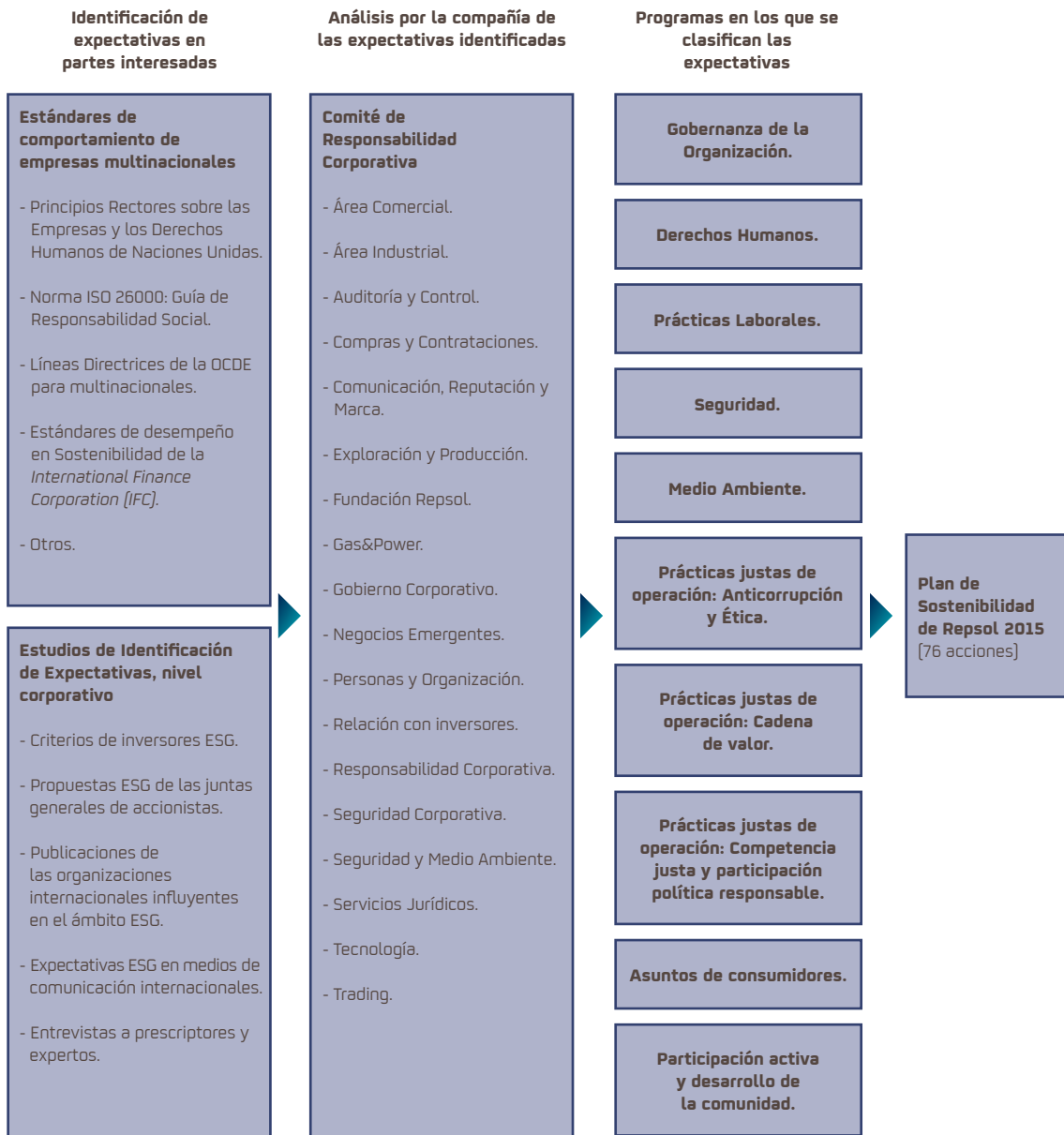
La identificación de estas expectativas, a nivel global, ha partido del análisis de estándares internacionales que conforman el consenso internacional más amplio sobre el comportamiento aceptable de una empresa multinacional.

Adicionalmente, hemos elaborado un *Estudio de Identificación de Expectativas*, o estudio de asuntos relevantes, para las partes interesadas de la Compañía, a nivel corporativo. El estudio se centra 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 el estudio de identificación de expectativas, los resultados han sido estudiados en el seno del Comité de Responsabilidad Corporativa a nivel corporativo del que forman parte representantes de nivel directivo de varias funciones de nuestra organización.

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 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 76 acciones concretas de corto plazo (2015) con sus indicadores de implementación correspondientes, agrupadas en nueve 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, Derechos Humanos y Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad han sido los que han concentrado un mayor número de acciones.

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

| Programa | Número de acciones |
|---|--------------------|
| Gobernanza | 11 |
| Derechos Humanos | 13 |
| Prácticas laborales | 14 |
| Seguridad | 7 |
| Medio Ambiente | 10 |
| Prácticas justas de operación: Anticorrupción y Ética | 6 |
| Prácticas justas de operación: Cadena de valor | 1 |
| Asuntos de consumidores | 2 |
| Participación activa y desarrollo de la comunidad | 12 |

El Plan de Sostenibilidad Corporativo no es la única contribución del grupo Repsol al desarrollo sostenible sino que éste se complementa con otras acciones de corto plazo circunscritas a países o centros operativos determinados, como las que forman parte de nuestros Planes de Sostenibilidad a nivel país.

El 83% 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 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, la Compañía ha añadido 11 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

Expectativa:

Continuar reforzando los mecanismos de diálogo con inversores socialmente responsables.

Expectativa:

Desarrollar sistemas y procedimientos internos en la compañía que aseguren el cumplimiento legal y normativo por parte de los miembros del consejo de administración y la alta dirección.

Expectativa:

Cumplir la normativa interna de remuneración de la alta dirección.

Expectativa:

En España, en cuanto a los canales de denuncia es necesario que se elabore un marco de legalidad para los denunciantes para proporcionarles el anonimato y protección que requieren.

Expectativa:

Disponer de sistemas internos que reduzcan el riesgo de situaciones que vayan en contra de la Ética y los principios de actuación de la compañía.

Expectativa:

Participar en iniciativas de la industria para desarrollar prácticas sostenibles en la cadena de suministro de la compañía.

Expectativa:

Evaluar los riesgos extrafinancieros de los acuerdos de inversión conjunta con socios.

Expectativa:

Trabajar con los socios en la promoción de proyectos relacionados con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.

Expectativa:

Asegurar que las compañías del sector respeten las normas impuestas por el legislador.

Acciones incluidas en el programa:

1. Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión de Relaciones con las Comunidades.
2. Avanzar en la mitigación de los riesgos sociales, de seguridad y medio ambiente, y de integridad en los procesos previos a las operaciones comerciales de la Compañía.
3. Crear un Grupo de Actuación en Red multidisciplinar para avanzar en cuestiones relacionadas con quejas y reclamaciones.
4. Impulsar la implementación de nuevas exigencias normativas en materia de retribuciones de los Consejeros.
5. Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en algunos de los proyectos de auditoría.
6. Llevar a cabo el evento Sustainability Day, evento que explica las mejores prácticas de sostenibilidad de la compañía a inversores y analistas socialmente responsables.
7. Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.
8. Participar activamente en foros internacionales y empresariales para impulsar la Responsabilidad Corporativa.
9. Publicar un informe de actividad anual realizada con inversores socialmente responsables.
10. Realizar una evaluación externa e independiente sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones.
11. Redactar Condiciones Esenciales en materia de Responsabilidad Corporativa (Derechos Humanos, Integridad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en la contratación con terceros.

A continuación, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Gobernanza del presente plan. Las acciones se han ordenado alfabéticamente.

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión de Relaciones con las Comunidades. |
| DESCRIPCIÓN | Revisaremos y actualizaremos nuestro sistema de relaciones con la comunidad a través de la creación de normativa, guías y herramientas. De esta forma seremos capaces de trasladar con mayor facilidad los requerimientos mínimos de la Compañía a los contextos locales en los que desarrollamos nuestra actividad. |
| INDICADOR | Revisión y actualización del Sistema de Gestión de Relaciones con las Comunidades. |
| ACCIÓN | Avanzar en la mitigación de los riesgos sociales, de seguridad y medio ambiente, y de integridad en los procesos previos a las operaciones comerciales de la Compañía. |
| DESCRIPCIÓN | Crearemos, bajo el ámbito del Comité de Responsabilidad Corporativa mundial, un Grupo de Actuación en Red multidisciplinar formado por representantes de las unidades de negocio y corporativas. Su finalidad será identificar y avanzar en la forma de incorporar aspectos de seguridad y medio ambiente, sociales y de derechos humanos y de integridad [anti-corrupción, fraude, etc.] en las fases previas a: 1.- Adquisiciones de sociedades y activos. 2.- Adquisiciones de participaciones no operadas o de operación conjunta de sociedades y activos. 3.- Establecimiento de relaciones con contrapartes. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Desarrollo del diagnóstico interno de los procesos actuales en este ámbito.- Análisis externo de las mejores prácticas en el sector petróleo y gas.- Presentación de un informe de recomendaciones para la mejora en estos procesos.- Elaboración de un Manual de práctica recomendada para la Compañía. |

ACCIÓN

Crear un Grupo de Actuación en Red multidisciplinar para avanzar en cuestiones relacionadas con quejas y reclamaciones.

DESCRIPCIÓN

Avanzaremos en la identificación y gestión de las quejas y reclamaciones que llegan a la Compañía. Para ello, hemos constituido un grupo de trabajo, bajo el ámbito del Comité de Responsabilidad Corporativa mundial y formado por representantes de unidades de negocio y corporativas. En este grupo realizaremos un diagnóstico de todos los canales de comunicación, internos y externos, susceptibles de recibir comunicaciones o reclamaciones, analizaremos la relación de las comunicaciones y reclamaciones recibidas en relación con el Código de Conducta de Repsol, e identificaremos acciones para la mejora de la gestión de las reclamaciones.

INDICADOR

- Desarrollo de una base de datos de canales de comunicación de la Compañía.
- Presentación de un informe de conclusiones del diagnóstico: análisis de datos y recomendaciones por negocio y área.
- Análisis externo de los canales de denuncia de otras empresas.
- Propuesta de actuación para reforzar los canales de denuncia de Repsol.

ACCIÓN

Impulsar la implementación de nuevas exigencias normativas en materia de retribuciones de los Consejeros.

DESCRIPCIÓN

Nos adelantaremos a las exigencias normativas en materia de retribuciones elaborando una Política de Remuneraciones para los Consejeros de la Compañía. Someteremos a la votación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones para los Consejeros de la Compañía.

INDICADOR

- Elaborar una Política de Remuneraciones de los Consejeros para los años 2015, 2016 y 2017.
- Someter a la votación de la Junta General Ordinaria del 30 de abril de 2015 la votación de la Política de Remuneraciones como un punto del orden del día.

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en algunos de los proyectos de auditoría. |
| DESCRIPCIÓN | Incorporaremos la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (Ética y Conducta, Derechos Humanos, Relación con Comunidades, etc.) en algunos de los proyectos de auditoría, promoviendo, asimismo, la colaboración con la Dirección de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales. Reportaremos las conclusiones a las unidades organizativas afectadas junto con el informe de los proyectos correspondientes. |
| INDICADOR | Número de proyectos que incluyen aspectos de Responsabilidad Corporativa. |
| ACCIÓN | Llevar a cabo el evento Sustainability Day, evento que explica las mejores prácticas de sostenibilidad de la compañía a inversores y analistas socialmente responsables. |
| DESCRIPCIÓN | Organizaremos un evento destinado a demostrar a inversores y analistas socialmente responsables que las políticas de sostenibilidad de la Compañía son aplicadas adecuadamente a nivel operativo. |
| INDICADOR | Realización del evento. |

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad. |
| DESCRIPCIÓN | Impulsaremos la revisión de inventarios de obligaciones, a través de un análisis global de necesidades por país/área, así como del grado de sensibilización sobre el modelo. Igualmente, desarrollaremos un seguimiento proactivo de los procesos de autoevaluación de cumplimiento que, de forma periódica, llevan a cabo los responsables de las áreas, y realizaremos un reporte de los resultados correspondientes al nivel adecuado. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones en los inventarios de obligaciones (altas/bajas/modificaciones). - Monitorización del proceso de autoevaluación de las obligaciones. - Reporte periódico de los resultados de los procesos a los Directores Generales/Directores Ejecutivos responsables. - Número de planes de acción definidos e implantados en el periodo. |
| ACCIÓN | Participar activamente en foros internacionales y empresariales para impulsar la Responsabilidad Corporativa. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Aumentaremos nuestra presencia en foros internacionales y empresariales para conocer y compartir buenas prácticas relacionadas con la Responsabilidad Corporativa. Nos focalizaremos principalmente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones sectoriales como ARPEL e IPIECA. ARPEL es la Asociación Regional en Latinoamérica y el Caribe e IPIECA es la Asociación mundial especializada en cuestiones medioambientales y sociales. - La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), principal órgano de gestión de la Cooperación Española. |
| INDICADOR | Número de foros en los que hemos participado. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Publicar un informe de la actividad anual realizada con inversores socialmente responsables. |
| DESCRIPCIÓN | Redactaremos y publicaremos un informe que recoja la actividad realizada con los inversores socialmente responsables y los temas de interés tratados. |
| INDICADOR | Publicación del informe. |
| ACCIÓN | Realizar una evaluación externa e independiente sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones. |
| DESCRIPCIÓN | Contrataremos a una firma independiente para que realice una evaluación externa e independiente sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones. Daremos cuenta al Consejo de Administración de las conclusiones del Informe de evaluación realizado por la firma independiente. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Realización de una evaluación externa del funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones.- Presentación al Consejo de Administración del informe con las conclusiones de la evaluación del Consejo y de sus Comisiones. |

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Redactar Condiciones Esenciales en materia de Responsabilidad Corporativa (Derechos Humanos, Integridad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en la contratación con terceros. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Estableceremos las condiciones esenciales que deberán incluir todos los Contratos en los que sea parte Repsol, en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos. - Salud, Seguridad y Medio Ambiente. - Integridad. <p>Esta normativa será de aplicación en todas las sociedades que forman parte del Grupo Repsol incluyendo asociaciones no societarias (tales como: consorcios, uniones transitorias, joint ventures y similares) en las que Repsol tiene el control de la gestión; también incluye a cualquier tercero que actúe en nombre y/o en representación de Repsol.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de las Condiciones Esenciales. - Redacción de clausulado tipo. - Elaboración de propuesta de norma. |

Programa 2

Derechos Humanos

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.

Este programa comprende y agrupa acciones relacionadas con la capacitación interna, sensibilización interna y externa y cumplimiento normativo relacionado con los derechos humanos; la debida diligencia y los esfuerzos dirigidos a evitar cualquier impacto en los derechos humanos; el respeto a los derechos de las poblaciones indígenas o de cualquier otro grupo vulnerable; la atención de reclamaciones y la reparación de eventuales impactos.

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 unen las 13 acciones que en este ámbito se han incluido en el presente Plan de Sostenibilidad Corporativo, las cuales se dirigen a dar respuesta a las principales expectativas de las partes interesadas de la Compañía.

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

PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS

Expectativa:

Proporcionar formación interna a los empleados en materia de derechos humanos adaptándola a las características de la compañía y el sector.

Expectativa:

Demostrar el compromiso de la compañía con la política de derechos humanos a través del órgano de gobierno.

Expectativa:

Evaluar periódicamente las repercusiones que las actividades y las relaciones de la compañía pueden tener en los derechos humanos.

Expectativa:

Facilitar a las comunidades locales mecanismos de reclamación plurales, adecuados y transparentes para la recogida de quejas y comentarios sobre los potenciales impactos de la compañía sobre los derechos humanos.

Expectativa:

Es importante saber cómo las empresas están abordando el hostigamiento de las comunidades por parte de las fuerzas de seguridad. Son cuestiones sobre las que no tienen control directo sobre pero que sin embargo son el resultado de sus operaciones.

Expectativa:

Respecto a los Principios Voluntarios sobre Seguridad y derechos humanos y los Principios Rectores sobre Empresas y derechos humanos, se echa en falta que las empresas expliquen si estos sistemas funcionan realmente, con qué se está teniendo que lidiar, y cómo se está abordando.

Expectativa:

Evaluar el riesgo en derechos humanos derivado de las relaciones con proveedores y contratistas (realizar precalificaciones, realizar autoevaluaciones, ayudar a evaluar sus propios riesgos en materia de derechos humanos, y llevar a cabo evaluaciones y auditorías in situ).

Expectativa:

Promover el respeto a los derechos humanos entre las empresas con las que la compañía tenga relación.

Acciones incluidas en el programa:

1. Diseñar una campaña de difusión de derechos humanos en Exploración y Producción a través de los canales de comunicación interna.
2. Formar a las nuevas incorporaciones de la Compañía en materia de Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos.
3. Presentar en el Comité de Dirección de Exploración y Producción, junto con la Dirección de Responsabilidad Corporativa, la Política de Derechos Humanos de Repsol y sus principales actividades asociadas del Plan de Sostenibilidad 2015.
4. Promover la realización del curso on-line en Derechos Humanos para todos los empleados de Exploración y Producción. Realizar un seguimiento periódico y reportar en el Comité de Exploración y Producción.
5. Apoyar iniciativas internacionales en materia de empresas y derechos humanos.
6. Desplegar los compromisos y directrices integradas en la Política de Respeto a los derechos humanos.
7. Ejecutar el Plan Anual de formación en derechos humanos.
8. Diseñar un esquema de auditoría interna de cumplimiento de los compromisos asumidos con la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
9. Elaborar un plan de acción para el avance/mejora de la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
10. Realizar un diagnóstico de la situación de Repsol en relación a los Derechos Humanos y la seguridad (security).
11. Definir la instrucción técnica ante incumplimientos del código de ética por parte de proveedores y contratistas.
12. Difundir la Política de Derechos Humanos entre nuestros socios y distribuidores comerciales.
13. Distribuir la Política de Derechos Humanos entre nuestras empresas participadas.

A continuación, se ofrece información específica sobre las acciones incluidas en el Programa de Derechos Humanos del presente plan.

Cultura y Gestión

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Diseñar una campaña de difusión de derechos humanos en Exploración y Producción a través de los canales de comunicación interna. |
| DESCRIPCIÓN | Buscaremos los medios de comunicación internos y escogeremos aquellos a través de los que realizar la campaña de difusión de los derechos humanos. |
| INDICADOR | Número de publicaciones y fechas. |
| ACCIÓN | Formar a las nuevas incorporaciones de la Compañía en materia de Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos. |
| DESCRIPCIÓN | Impartiremos formación específica en Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos en los programas del Máster de Repsol en Gestión de la Energía. Este programa está dirigido a las nuevas incorporaciones en España y Perú. |
| INDICADOR | - Número de horas de formación impartidas. - Número de personas formadas. |

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Presentar en el Comité de Dirección de Exploración y Producción, junto con la Dirección de Responsabilidad Corporativa, la Política de Derechos Humanos de Repsol y principales actividades del Plan de Sostenibilidad 2015 asociadas a dicha política. |
| DESCRIPCIÓN | Expondremos en las reuniones del Comité de Dirección de Exploración y Producción, de manera conjunta con la Dirección de Responsabilidad Corporativa, la Política de Derechos Humanos y las actividades asociadas a desarrollar. |
| INDICADOR | Fecha de presentación en el Comité. |
| ACCIÓN | Promover la realización del curso on-line en Derechos Humanos para todos los empleados de Exploración y Producción. Realizar un seguimiento periódico y reportar al Comité de Exploración y Producción. |
| DESCRIPCIÓN | Impulsaremos la realización del curso on-line en el comité de Exploración y Producción. Haremos seguimiento del número de colaboradores que han realizado el curso y lo reportaremos al Comité. |
| INDICADOR | Número de colaboradores en Exploración y Producción con el curso realizado en 2015 frente al total que faltan por realizarlo. |

Debida diligencia

| | |
|--------------------|---|
| <p>ACCIÓN</p> | <p>Apoyar iniciativas internacionales en materia de empresas y derechos humanos.</p> |
| <p>DESCRIPCIÓN</p> | <p>Participaremos de forma activa y transparente en el diálogo con nuestras partes interesadas a nivel internacional sobre la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos humanos así como en la puesta en práctica de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Colaboraremos en IPIECA [Asociación mundial del sector del petróleo y el gas especializada en cuestiones medioambientales y sociales], a través de los diferentes grupos de trabajo, para desarrollar, intercambiar y promocionar buenas prácticas y soluciones sobre empresas y derechos humanos.</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Número de reuniones/conferencias/sesiones en las que participamos.</p> |
| <p>ACCIÓN</p> | <p>Desplegar los compromisos y directrices integradas en la Política de Respeto a los Derechos Humanos.</p> |
| <p>DESCRIPCIÓN</p> | <p>Impulsaremos actividades que ayuden a la correcta implementación de los compromisos y directrices indicadas en la Política de Derechos Humanos. Asesoraremos a las unidades de la Compañía en el despliegue de estas actividades.</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Número de actividades desplegadas.</p> |

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Ejecutar el Plan Anual de formación en derechos humanos. |
| DESCRIPCIÓN | Continuaremos impartiendo talleres de formación interna en derechos humanos. Los talleres se centrarán en el desarrollo de las evaluaciones de impacto en derechos humanos y la puesta en marcha de mecanismos de reclamación a nivel operacional atendiendo al compromiso público de la Compañía a través de la Política de Respeto a los Derechos Humanos. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de talleres realizados. - Número de participantes en los talleres. |

Fuerzas de seguridad

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Diseñar un esquema de auditoría interna de cumplimiento de los compromisos asumidos con la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH). |
| DESCRIPCIÓN | Desarrollaremos un estándar de cumplimiento sobre la base de los documentos de funciones y responsabilidades (roles and responsibilities) así como de los indicadores claves de desempeño (key performance indicators -KPIs). Con este estándar contrastaremos, mediante una auditoría interna, el cumplimiento de los compromisos asumidos, así como su grado de ejecución. |
| INDICADOR | Diseño de una plantilla con los puntos a auditar, valoración de la adecuación con el estándar y unidades involucradas. |

| | |
|--------------------|---|
| <p>ACCIÓN</p> | <p>Elaborar un plan de acción para el avance/mejora de la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</p> |
| <p>DESCRIPCIÓN</p> | <p>Diseñaremos las líneas de trabajo basándonos en las conclusiones plasmadas en el diagnóstico de la situación de Repsol en relación a los derechos humanos y la seguridad [security]. La implementación, tanto a nivel corporativo como en países, la llevaremos a cabo en el medio plazo (2-3 años). Igualmente, tendremos en cuenta las expectativas y preocupaciones relacionadas con esta temática identificadas en los Estudios de Identificación de Expectativas [EIE].</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Elaboración del plan de acción y presentación al Comité de Responsabilidad Corporativa Corporativo en la última reunión del año.</p> |
| <p>ACCIÓN</p> | <p>Realizar un diagnóstico de la situación de Repsol en relación a los derechos humanos y la seguridad [security].</p> |
| <p>DESCRIPCIÓN</p> | <p>Analizaremos, mediante la contratación de un servicio de consultoría especializada, el momento actual de la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos [PVSDH] en Repsol, tras la adhesión formal a la iniciativa de los PVSDH.</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Informe final sobre el diagnóstico.</p> |

Relaciones comerciales

| | |
|-------------|---|
| ACCIÓN | Definir la instrucción técnica ante incumplimientos del código de ética por parte de proveedores y contratistas. |
| DESCRIPCIÓN | Elaboraremos una instrucción técnica en la que identificaremos las conductas inapropiadas e incumplimientos por parte de los proveedores, incluyendo las que atenten contra la ética y los derechos humanos, tratando de graduarlas en función de su relevancia. Definiremos las penalidades y acciones a aplicar en cada caso. |
| INDICADOR | Instrucción técnica ante incumplimientos éticos y de derechos humanos realizada. |
| ACCIÓN | Difundir la Política de Derechos Humanos entre nuestros socios y distribuidores comerciales. |
| DESCRIPCIÓN | Divulgaremos la Política de Derechos Humanos entre los distribuidores comerciales de los distintos negocios. Llevaremos a cabo esta difusión a través de: <ul style="list-style-type: none"> - Boletines. - Jornadas. - Web de Estaciones de Servicio. |
| INDICADOR | Número de comunicaciones realizadas y descripción de la comunicación realizada. |

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Distribuir la Política de Derechos Humanos entre nuestras empresas participadas. |
| DESCRIPCIÓN | Difundiremos la Política de Derechos Humanos de la Compañía entre nuestras empresas participadas, con objeto de ejercer nuestra capacidad de influencia y prevenir riesgos de vulneración de derechos humanos. |
| INDICADOR | Porcentaje de empresas participadas entre las que se distribuye la política. |

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 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, 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 14 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

Expectativa:

Adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entraña.

Expectativa:

Continuar desarrollando programas dentro de la compañía que promuevan los valores y los principios de actuación que promulga la compañía.

Expectativa:

Hacer campañas eficientes para todos los empleados para incidir en cambios culturales necesarios para toda la compañía a todos los niveles.

Expectativa:

Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

Expectativa:

Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las políticas de empresa mediante una difusión adecuada de las mismas.

Expectativa:

Disponer de canales de diálogo y comunicación ajustados a las necesidades y requerimientos de los empleados y sus representantes.

Expectativa:

Continuar con su política de inserción de personas con discapacidad.

Expectativa:

Tomar medidas contra la brecha salarial existente entre hombres y mujeres para que no haya discriminación salarial entre géneros.

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. Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos.
2. Desplegar los Valores Corporativos de la Compañía.
3. Fomentar la comunicación con y entre los empleados.
4. Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol.
5. Implantar las acciones previstas de los proyectos derivados del estudio de clima.
6. Impulsar el Plan de Cambio Cultural a través del despliegue del coaching de Equipos y Ejecutivo.
7. Impulsar el despliegue de nuestros Valores con la identificación de una o dos conductas clave en cada Negocio / Área Corporativa.
8. Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.
9. Promover una cultura de liderazgo común en la Compañía.
10. Promover la comunicación y el diálogo entre la empresa y los representantes sindicales en asuntos de interés mutuo.
11. Analizar y evaluar la igualdad de oportunidades en la Compañía.
12. Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.
13. Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.
14. Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable.

A continuación, se ofrece información específica sobre cada una de las acciones incluidas en el Programa de Prácticas Laborales del presente plan.

Condiciones de Trabajo

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos. |
| DESCRIPCIÓN | Extenderemos la retribución variable por objetivos de personal en convenio a un mayor número de empresas del grupo Repsol. |
| INDICADOR | Número de empresas en las que hay implantada retribución variable. |

Cultura, desarrollo y gestión

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Desplegar los Valores Corporativos de la Compañía. |
| DESCRIPCIÓN | Impulsaremos la realización de la formación online en los Valores Corporativos de la Compañía, en la Norma de Ética y Conducta y en los Fundamentos de los Derechos Humanos recomendada a todos los empleados. Fomentaremos su realización a través de acciones de comunicación. Impulsaremos la realización de la formación presencial "Lidera en Valores" para los Jefes Técnicos excluidos de convenio con equipo a cargo para la mejora de las formas de trabajo, alineándolas con los valores corporativos, con los objetivos de la Compañía y con las actitudes de respeto y anticipación. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que han realizado cada una de estas formaciones. - Número de Jefes Técnicos excluidos de convenio con equipo a cargo que realizan la formación "Lidera en Valores". - Número de Direcciones que incluyen en su Plan de Formación la realización del curso "Lidera en Valores". |

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Fomentar la comunicación con y entre los empleados. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Impulsaremos la comunicación con y entre los empleados utilizando entornos colaborativos, como la red interna Repsolnet, que ha ayudado a que los empleados puedan participar y compartir su conocimiento.</p> <p>Evolucionaremos el estilo de gestión de la Compañía basado en nuestros valores y en el trabajo en red, impulsando el uso de Repsolnet, que favorece la conexión entre personas, la interacción, la evolución en las formas de trabajar, y la “escucha activa”.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Número de noticias comentadas.- Índice de participación de los empleados [porcentaje de noticias comentadas].- Número de usuarios activos en la red social.- Número de grupos privados y públicos en la red social.- Número de concursos, encuestas y mini encuestas.- Porcentaje de participación de los empleados en los concursos, encuestas y mini encuestas. |
| ACCIÓN | Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Potenciaremos el aprendizaje y desarrollo profesional poniendo énfasis en la difusión de los procesos y herramientas que lo apoyan y en pautas para orientar a los empleados a trazar su plan de desarrollo y búsqueda de oportunidades de crecimiento profesional.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de personas que tienen la información de su Espacio de Desarrollo actualizado [aplicación que integra toda la información profesional del empleado]: trayectoria, intereses y Plan de Desarrollo Individual.- Definición de planes de formación y desarrollo [aprendizaje] por rol [modelo progresión profesional].- Implantación del nuevo modelo de gestión de la movilidad: Buscador de Capacidades y nueva aplicación informática.- Porcentaje de movilidades gestionadas sobre el total planificadas. |

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Implantar las acciones previstas de los proyectos derivados del estudio de clima. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Comenzaremos con la implantación de los cinco proyectos orientados a mejorar el desarrollo, la innovación y el reconocimiento.</p> <p>Con los proyectos de desarrollo ayudaremos al empleado a gestionar y responsabilizarse de su propio desarrollo profesional. Con los de innovación facilitaremos la creación de un entorno que permita aprender del error y entender el cambio como una palanca para la innovación y la mejora continua.</p> <p>Y con los de reconocimiento conseguiremos una cultura de reconocimiento eficaz y coherente, haciendo visibles a personas ejemplares que manifiesten las cualidades buscadas.</p> |
| INDICADOR | Puesta en marcha de los planes definidos durante 2014. |
| ACCIÓN | Impulsar el Plan de Cambio Cultural a través del despliegue del Coaching de Equipos y Ejecutivo. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Promoveremos la evolución cultural focalizándonos en el desarrollo de competencias de alto rendimiento, para lo que ampliaremos el acompañamiento a equipos y líderes de la Compañía. Mantendremos y desarrollaremos las competencias de nuestros coaches internos a través de una comunidad de prácticas con alcance mundial.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de equipos acompañados. - Número de líderes acompañados. - Número de coaches certificados que se mantienen en el Programa. - Medición de competencias de alto rendimiento antes y después de seis meses. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Impulsar el despliegue de nuestros Valores con la identificación de una o dos conductas clave en cada Negocio / Área Corporativa. |
| DESCRIPCIÓN | Colaboraremos con cada Negocio / Área Corporativa, en base a sus objetivos 2015, en la identificación de las conductas clave a potenciar para poder alcanzar de una manera más eficiente los objetivos y conseguir los resultados. |
| INDICADOR | Identificación en objetivos de Unidad 2015 de una o dos conductas clave por Negocio / Área Corporativa. |
| ACCIÓN | Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol. |
| DESCRIPCIÓN | Desplegaremos la estrategia de innovación en los siguientes ejes de actuación: <ul style="list-style-type: none">- Implantaremos un proceso de innovación estructurado.- Lograremos una Cultura de Mejora Continua fundamentada en la filosofía Lean y nuevas formas de trabajo.- Pondremos en valor el conocimiento promoviendo el trabajo colaborativo que permita capturar las experiencias de nuestras personas y desplegar las lecciones aprendidas.- Aseguraremos la disponibilidad de facilitadores.- Impulsaremos el reconocimiento por la participación en iniciativas que impulsan la innovación. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Potenciar la innovación: Despliegue de Portfolio y Áreas de Oportunidad.- Lograr una Cultura de Mejora Continua: Despliegue de Oficinas Lean.- Poner en Valor el Conocimiento: Validación del modelo Comunidad de Prácticas de tercera generación.- Programa de Facilitadores: Porcentaje de equipos participantes en el Despliegue de la Estrategia que cuentan con facilitadores.- Impulso del Reconocimiento Individual y Colectivo: Selección de proyectos e iniciativas concretas a incluir bajo el modelo de reconocimiento y su despliegue. Premio de Innovación 2015.- Puesta a disposición de la organización de los programas de facilitador de innovación y facilitador de transformación Lean. Realización de una edición en 2015. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Promover una cultura de liderazgo común en la Compañía. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Desplegaremos un Programa de Formación de Líderes de Equipo, destinado a formar una cultura de liderazgo común en toda la compañía.</p> <p>Implementaremos el nuevo Programa Management Avanzado para la formación de personas clave identificadas como altos potenciales y con altos niveles de responsabilidad y complejidad.</p> <p>Elaboraremos un programa online sobre autodesarrollo dirigido a todos los empleados de la Compañía, para fomentar una cultura de responsabilidad y protagonismo con el propio desarrollo, entendido como crecimiento de capacidades personales y profesionales.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevos líderes formados en el Programa de Formación de Líderes de Equipo. - Número de personas que realizan el programa de autodesarrollo. - Realización del curso Management Avanzado. |

Diálogo empresa-empleados

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Promover la comunicación y el diálogo entre la empresa y los representantes sindicales en asuntos de interés mutuo. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Favoreceremos las vías de comunicación y diálogo con los representantes de los trabajadores. Mediante estas vías de comunicación discutiremos los temas que sean de interés para los empleados y buscaremos alcanzar acuerdos al respecto.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de encuentros realizados. - Número de acuerdos firmados. |

Promoción de la diversidad y conciliación

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Analizar y evaluar la igualdad de oportunidades en la Compañía. |
| DESCRIPCIÓN | Estudiaremos la distribución de los colectivos potencialmente vulnerables de la Compañía (mujeres, nacionalidad de origen, personas con capacidades diferentes o personas mayores) y evaluaremos, a través de metodologías estadísticas contrastadas, la igualdad de oportunidades en ámbitos como: salario, desarrollo profesional, acceso a la formación o evaluación del desempeño. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Validación de la metodología de análisis de brecha salarial por un ente externo independiente.- Seguimiento de la evolución de los indicadores relativos a la distribución de colectivos potencialmente vulnerables.- Evolución del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad. |
| ACCIÓN | Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal. |
| DESCRIPCIÓN | Continuaremos impulsando los programas de conciliación de la Compañía intentando adecuarlos al entorno/país. Realizaremos un seguimiento del programa de teletrabajo entre los empleados. Protegeremos el derecho a la maternidad / paternidad, basándonos en el esquema de mínimos de conciliación con carácter mundial establecido por la Compañía, que proporciona niveles estándar de protección a los empleados. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Número de teletrabajadores.- Lanzamiento de la campaña de comunicación para la sensibilización sobre la gestión eficaz del tiempo.- Número de empleados que han disfrutado de un permiso de maternidad / paternidad.- Número de empleados que solicitan excedencias por asuntos propios. |

ACCIÓN**Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.****DESCRIPCIÓN**

Fomentaremos la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes en todos los países donde operamos, a través de la incorporación de trabajadores con discapacidad.

Realizaremos un Diagnóstico de Diversidad.

Realizaremos campañas de sensibilización y formación sobre la integración de personas con capacidades diferentes dirigidas a empleados.

Difundiremos externamente a las partes interesadas las buenas prácticas puestas en marcha en la empresa.

INDICADOR

- Número de personas con capacidades diferentes incorporadas a la plantilla [España LGD, resto de países según plantilla total].
- Número de programas de formación y número de jornadas de sensibilización.
- Número de personas que realizan la formación del curso de sensibilización sobre la integración de personas con capacidades diferentes.
- Reedición del material disponible en la Compañía en relación a la integración de personas con capacidades diferentes.

Salud empleados

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable. |
| DESCRIPCIÓN | Planificaremos las actividades de vigilancia de la salud, tanto colectivas como individuales, utilizando protocolos diferenciados según los riesgos a los que se pueden exponer los empleados, dependiendo de su actividad y lugar de trabajo. Las actividades preventivas también incluirán campañas de información, sensibilización y formación a los trabajadores. Llevaremos a cabo programas de promoción de la salud y de prevención de algunas enfermedades. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Detección precoz de algunos tipos de cáncer: número de países/unidades con campañas activas (colon, próstata, mama...).- Plan Repsol Cardiosaludable: número de países/unidades con acciones relacionadas con el manejo de factores de riesgo (tabaquismo, HTA, diabetes, obesidad, sedentarismo...).- Información y campañas: número de países/unidades con contenidos específicos en el canal interno de salud, contenidos transversales incorporados y número de campañas de promoción de la salud realizadas.- Riesgos psicosociales: número de países/unidades evaluados y número de países/unidades con planes de mejora definidos. |

Programa 4

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 ha incluido siete 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:

Capacitar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Expectativa:

Promover una cultura de seguridad en toda la organización, es importante que los contratistas participen en esta cultura.

Expectativa:

Introducir procedimientos y medidas de mitigación para asegurar que los proveedores principales de la cadena de abastecimiento estén tomando medidas para prevenir o corregir las situaciones que pongan en peligro la vida de los trabajadores.

Expectativa:

Disponer de sistemas adecuados para gestionar los potenciales riesgos de las instalaciones de la compañía, especialmente aquellos situados en las zonas más críticas.

Expectativa:

Comunicar de forma veraz las conclusiones de las investigaciones llevadas a cabo tras incidentes y accidentes.

Expectativa:

Establecer sistemas y procedimientos cada vez más exhaustivos para la investigación de accidentes e incidentes.

Expectativa:

Trabajar a fondo en la investigación de accidentes y la extracción de conclusiones y lecciones aprendidas sobre ellos.

Acciones incluidas en el programa:

1. Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol.
2. Implementar acciones del Global Critical Management Program de respuesta ante posibles derrames.
3. Mejorar la seguridad de proceso en nuestras instalaciones.
4. Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.
5. Realizar una campaña de comunicación de gestión de incidentes.
6. Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.
7. Incrementar la relevancia de los criterios de seguridad en la contratación de servicios con alta accidentabilidad.

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.

Cultura y Gestión

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol. |
| DESCRIPCIÓN | Continuaremos con programas de formación en liderazgo y cultura de seguridad para empleados y contratistas que trabajan en las instalaciones de Repsol. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de horas de formación en seguridad y salud laboral impartidas a los empleados de la compañía. - Número de horas de formación en cultura de seguridad impartidas a líderes [PRISMA]. - Número de horas de formación en seguridad recibidas por contratistas impartidas por terceros. |

Gestión de Incidentes

| | |
|--------|---|
| ACCIÓN | Implementar acciones del Global Critical Management Program de respuesta ante posibles derrames. |
|--------|---|

| | |
|-------------|--|
| DESCRIPCIÓN | <p>En 2015 continuaremos con el aseguramiento de la disponibilidad de los medios necesarios para dar respuesta a eventuales grandes derrames. Para ello desplegaremos las acciones de evaluación de capacidades en instalaciones con alto riesgo, con el fin de identificar las posibles debilidades, y proceder a la reparación de las mismas.</p> <p>En 2015 completaremos las evaluaciones de capacidades ante respuesta en instalaciones de cinco unidades de negocio.</p> |
|-------------|--|

| | |
|-----------|--|
| INDICADOR | Evaluación de capacidad ante respuesta realizada en cinco unidades de negocio. |
|-----------|--|

| | |
|--------|---|
| ACCIÓN | Mejorar la seguridad de proceso en nuestras instalaciones. |
|--------|---|

| | |
|-------------|--|
| DESCRIPCIÓN | <p>Realizaremos un análisis de causas de accidentabilidad en aquellos incidentes de seguridad de procesos que se produzcan en nuestras instalaciones.</p> <p>Queriendo poner el foco en la reducción de la accidentabilidad industrial, especialmente en la seguridad de procesos, en 2014 realizamos una línea base de accidentes de proceso de mayor gravedad (TIER 1 y TIER 2) y definimos una senda de reducción de accidentabilidad para 2015-2020.</p> |
|-------------|--|

| | |
|-----------|---|
| INDICADOR | Número de análisis de causas de accidentabilidad de seguridad de procesos realizados. |
|-----------|---|

| | |
|-------------|---|
| ACCIÓN | Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes. |
| DESCRIPCIÓN | Investigaremos los incidentes que ocurran en nuestras instalaciones conforme al procedimiento de la Compañía, enfocándonos en poner los mayores esfuerzos en las investigaciones de riesgo moderado, alto y superior. |
| INDICADOR | Porcentaje de investigaciones realizadas conforme a metodología. |

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Realizar una campaña de comunicación de gestión de incidentes. |
| DESCRIPCIÓN | Elaboraremos una campaña de comunicación dirigida a la mejora del proceso de gestión de incidentes, focalizándonos en la difusión de lecciones aprendidas. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Medios en los que se ha difundido la campaña. - Número de lecciones aprendidas difundidas. |

Gestión del Riesgo

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente. |
| DESCRIPCIÓN | Actualizaremos los estudios de análisis de riesgos planificados en Repsol, de acuerdo a la normativa interna sobre gestión del riesgo en seguridad y medio ambiente en activos industriales. Dicha normativa se aprobó en 2010 siguiendo las mejores prácticas del sector. |
| INDICADOR | Número de análisis de riesgos actualizados. |

Relaciones Comerciales

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Incrementar la relevancia de los criterios de seguridad en la contratación de servicios con alta accidentabilidad. |
| DESCRIPCIÓN | Reforzaremos el uso de los criterios de seguridad en los procesos de contratación de servicios con alta accidentabilidad. Para ello, fomentaremos la inclusión de dichos criterios en la valoración técnica de ofertas correspondientes a las 23 actividades identificadas con mayor accidentabilidad. |
| INDICADOR | Criterios de seguridad establecidos para la Matriz de Evaluación de Ofertas para las 23 actividades de alta accidentabilidad. |

Programa 5

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 ha incluido 10 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:

Subsanar las deficiencias en los sistemas de gestión ambiental asegurando que se cubre el concepto de BSE (biodiversidad y servicios ecosistémicos).

Expectativa:

Escuchar las preocupaciones de las partes interesadas y aprovechar su conocimiento para priorizar acciones relacionadas con BSE (biodiversidad y servicios ecosistémicos).

Expectativa:

Apostar por los combustibles y fuentes de energías más limpias.

Expectativa:

Promover acciones en la compañía encaminadas a la minimización de los impactos que contribuyan al cambio climático.

Expectativa:

Promover el desarrollo combustibles alternativos, como los biocombustibles, que permitan reducir las emisiones generadas por la compañía y obtener energía de bajo coste.

Expectativa:

Utilizar las técnicas más avanzadas para reducir emisiones al aire, agua y suelo.

Expectativa:

Adoptar estrategias y objetivos cuantitativos de reducción de consumo de agua.

Expectativa:

Invertir en tecnologías energéticamente eficientes que proporcionen energía limpia, asequible y fiable.

Expectativa:

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

Expectativa:

Aumentar la proactividad de la compañía en la aplicación de medidas de seguridad para la prevención de derrames.

Expectativa:

Trabajar en el desarrollo de las mejores prácticas y procesos que minimicen el impacto sobre el medio ambiente.

Acciones incluidas en el programa:

1. Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.
2. Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.
3. Invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental para la sociedad.
4. Promover el uso del GNL (Gas Natural Licuado) en el transporte marítimo y desarrollar su comercialización.
5. Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.
6. Mejorar la gestión de los residuos.
7. Optimizar la gestión del agua en nuestros centros industriales y activos en producción.
8. Promover proyectos empresariales innovadores que ofrezcan soluciones en materia de ahorro y uso responsable de la energía.
9. Analizar la implantación del sistema HEADS (Hydrocarbon Early and Automatic Detection System) en las instalaciones industriales de Repsol.
10. Estudiar y desarrollar productos menos contaminantes.

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.

Biodiversidad

| | |
|-------------|--|
| ACCIÓN | Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad. |
| DESCRIPCIÓN | Continuaremos valorando la vulnerabilidad del área de influencia de los nuevos activos y proyectos de Exploración y Producción con el fin de gestionar de una manera adecuada los impactos de nuestra actividad. Así mismo, desarrollaremos criterios de identificación y evaluación cualitativa de servicios ecosistémicos para conocer los impactos y las dependencias de la Compañía y de las comunidades locales sobre los mismos. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de nuevos activos y proyectos en los que se ha valorado la vulnerabilidad del entorno.- Criterios de servicios ecosistémicos definidos. |

Cambio Climático

| | |
|-------------|---|
| ACCIÓN | Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles. |
| DESCRIPCIÓN | Incorporaremos biocombustibles a gasolinas y gasóleos, dentro de los límites que las especificaciones nacionales establezcan, como contribución al cumplimiento de los objetivos de crecimiento de las energías renovables marcados en cada país. |
| INDICADOR | Porcentaje de biocombustibles incorporados a gasolinas y gasóleos. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental para la sociedad. |
| DESCRIPCIÓN | Llevaremos a cabo proyectos de investigación y desarrollo que incorporen bases tecnológicas que permitan en un futuro mejorar la sostenibilidad ambiental de los productos, servicios y procesos de Repsol o sus grupos de interés, y mejoraremos el impacto ambiental de las instalaciones en las que se desarrollan. |
| INDICADOR | Inversión en euros. |
| ACCIÓN | Promover el uso del GNL (Gas Natural Licuado) en el transporte marítimo y desarrollar su comercialización. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Estudiaremos el mercado y seguiremos la evolución de las normativas, cada vez más restrictivas, que regulan la emisión de Gases de Efecto Invernadero, SOx, NOx y partículas generadas por el transporte marítimo en las costas de EEUU.</p> <p>Buscaremos y desarrollaremos acuerdos con puertos, fletadores y armadores para el suministro de GNL para su uso en el transporte marítimo.</p> <p>A futuro, realizaremos las inversiones necesarias para disponer de GNL como bunker (abastecimiento de combustible marítimo), ya sea adecuando terminales existentes o desarrollando nuevos proyectos para licuar el Gas Natural.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de contactos con puertos, fletadores y armadores. - Realización de estudios y análisis del mercado. |

Eficiencia Operativa

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. |
| DESCRIPCIÓN | Implementaremos las acciones de reducción de consumo energético y emisiones de CO ₂ definidas para 2015, de acuerdo a la senda de reducción establecida para el periodo 2014-2020. |
| INDICADOR | Toneladas de CO ₂ reducidas con respecto al escenario "business as usual" (operación habitual). |
| ACCIÓN | Mejorar la gestión de los residuos. |
| DESCRIPCIÓN | Reduciremos las toneladas de residuos según la senda definida para 2014-2020 en nuestros centros industriales y estaciones de servicio del Área Comercial. Implementaremos "Environmental Performance Practices" (EPP) en nuestros activos de Exploración y Producción. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Toneladas de residuos reducidas Vs. toneladas definidas en el objetivo para los centros industriales.- Porcentaje de cumplimiento de EPPs en nuevos pozos perforados para el área de Exploración y Producción. |

ACCIÓN**Optimizar la gestión del agua en nuestros centros industriales y activos en producción.****DESCRIPCIÓN**

Tras el proyecto de mejora de gestión de agua, realizado a nivel Compañía en 2014, donde se analizaba la gestión interna y las características del entorno de las principales instalaciones, realizaremos acciones particulares encaminadas a reducir los riesgos locales más críticos en nuestras instalaciones. De esta manera nos aseguraremos de que realizamos un uso eficiente de este recurso y de que cumplimos con todos los requisitos legales, así como con los mejores estándares internacionales.

INDICADOR

Verificación del porcentaje de avance de las acciones incluidas en el plan por Dirección y/o Comité de Dirección de Seguridad y Medio Ambiente.

ACCIÓN**Promover proyectos empresariales innovadores que ofrezcan soluciones en materia de ahorro y uso responsable de la energía.****DESCRIPCIÓN**

Impulsaremos el Fondo de Emprendedores de Repsol. El objetivo de esta iniciativa es impulsar proyectos empresariales innovadores en el campo de la energía y la eficiencia energética, acelerando el desarrollo e implementación de las mejores soluciones tecnológicas para que lleguen al mercado en el periodo más corto posible. El Fondo realiza convocatorias anuales abiertas a proyectos, ideas, personas y empresas. Las propuestas pasan a un proceso de selección de cinco etapas. Se eligen en torno a diez proyectos al año, siguiendo los criterios de innovación, viabilidad y equipo.

INDICADOR

- Proyectos recibidos del ámbito universitario.
- Porcentaje de propuestas enviadas al evaluador.
- Inversión recibida por los proyectos.

Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Analizar la implantación del sistema de detección de fugas de hidrocarburos HEADS (Hydrocarbon Early and Automatic Detection System) en las instalaciones industriales de Repsol. |
| DESCRIPCIÓN | Evaluaremos la posibilidad de implantación del Sistema HEADS (Hydrocarbon Early and Automatic Detection System), una tecnología para la detección temprana de fugas de hidrocarburos, en las instalaciones de Repsol. |
| INDICADOR | Número de instalaciones en las que se ha realizado el análisis. |
| ACCIÓN | Estudiar y desarrollar productos menos contaminantes. |
| DESCRIPCIÓN | Comercializaremos el aceite extendedor TDAE como producto sostenible y respetuoso para la salud humana y producido según un proceso propio de Repsol. Nuestro proceso de producción permite eliminar los aromáticos policíclicos, perjudiciales para la salud humana. Realizaremos nuevos estudios que nos permitan seguir avanzando en nuestro compromiso con la sostenibilidad. |
| INDICADOR | - Volumen de ventas de TDAE. - Nuevos estudios realizados. |

Programa 6

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 Corporativo de Repsol, se han incluido seis 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 de la compañía en las normas de comportamiento ético contempladas en el Código de Ética y Conducta de la compañía.

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.

Expectativa:

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

Expectativa:

Incluir un conjunto de procedimientos financieros y contables, concretamente un sistema de controles internos concebido para asegurar razonablemente la teneduría de libros, registros y cuentas fieles y exactas que permitan garantizar que no serán utilizados con fines de corrupción o de ocultación de actos de corrupción.

Expectativa:

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

Expectativa:

Disponer de procedimientos y sistemas adecuados para la detección de situaciones fraude y corrupción.

Expectativa:

Realizar la debida diligencia respaldada por riesgos documentados correctamente en lo concerniente a la contratación, así como la vigilancia constante y adecuada de los socios empresariales.

Expectativa:

La debida diligencia previa a adquisiciones debería incluir los riesgos de corrupción.

Acciones incluidas en el programa:

1. Elaborar un nuevo Annual Compliance Acknowledge Declaration o Declaración Anual de Conocimiento Normativo para la Dirección Ejecutiva de Trading.
2. Impulsar la formación en la Norma de Ética y Conducta a las personas del Área Comercial.
3. Seguir, actualizar y evaluar el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera [SCIIF].
4. Comunicar la Norma de Ética y conducta a los socios de nuestras actividades comerciales.
5. Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.
6. Revisar los aspectos de Responsabilidad Corporativa en la nueva Normativa de Gestión de Proveedores.

A continuación 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.

Cultura y Gestión

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Elaborar un nuevo Annual Compliance Acknowledge Declaration o Declaración Anual de Conocimiento Normativo para la Dirección Ejecutiva de Trading. |
| DESCRIPCIÓN | Realizaremos un nuevo Annual Compliance Acknowledge Declaration para la Dirección Ejecutiva de Trading (DET). La firma de la Declaración es para los traders una condición sine qua non para realizar la actividad de Trading. De acuerdo a esto, realizaremos sesiones formativas sobre el Código de Ética y Conducta, normativa de Mercados Organizados y el Regulador Nacional. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número de sesiones formativas realizadas. - Número de asistentes a la formación. - Distribución del Código dentro de la Dirección Ejecutiva de Trading (DET). |
| ACCIÓN | Impulsar la formación en la Norma de Ética y Conducta a las personas del Área Comercial. |
| DESCRIPCIÓN | Aseguraremos que el 100% de los directivos y el 90% de las personas de los jefes técnicos (Subgrupo I) han realizado el curso online sobre la Norma de Ética y Conducta. |
| INDICADOR | Porcentaje de personas que han realizado el curso. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Seguir, actualizar y evaluar el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF). |
| DESCRIPCIÓN | Revisaremos de forma continua la metodología y normativa aplicables en la gestión del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, así como el inventario de riesgos de reporte financiero y las sociedades y procesos alcanzados por el mismo, de manera que los controles que conformen el Sistema permitan sacar conclusiones sobre su efectividad. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">- Análisis de la razonabilidad de la cobertura de los riesgos de reporte financiero.- Evaluación anual de funcionamiento de los controles identificados en el SCIIF.- Reporte de la efectividad del SCIIF de acuerdo al requerimiento normativo Artículo 61 bis Ley de Economía sostenible [Circular 5/2013, de 12 de junio de 2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores]. |

Relaciones Comerciales

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Comunicar la Norma de Ética y conducta a los socios de nuestras actividades comerciales. |
| DESCRIPCIÓN | Completaremos la difusión de la Norma de Ética y Conducta a los socios de nuestras actividades en el Área Comercial. |
| INDICADOR | Número de comunicaciones realizadas y descripción de la comunicación realizada. |

ACCIÓN

Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.

DESCRIPCIÓN

Revisaremos los aspectos éticos y de derechos humanos que pudiesen afectar a la Compañía como consecuencia de su entrada en una nueva área o negocio.

Durante el desarrollo de nuestro trabajo, se podrían poner de manifiesto aspectos relacionados con la corrupción y soborno en las auditorías de los libros contables y registros financieros de activos no operados por Repsol.

INDICADOR

- Porcentaje de cumplimiento del objetivo aprobado en relación con el número de auditorías a realizar en el ejercicio.
- Número de auditorías realizadas en nuevas áreas o negocios a solicitud de Exploración.

ACCIÓN

Revisar los aspectos de Responsabilidad Corporativa en la nueva Normativa de Gestión de Proveedores.

DESCRIPCIÓN

Verificaremos el contenido relacionado con aspectos de responsabilidad corporativa de los procesos de calificación, evaluación y desarrollo de proveedores.

Estableceremos mecanismos de control del riesgo reputacional sobre particulares, empresas y países.

Recogeremos la aceptación expresa del Código de Ética y Conducta de proveedores en la etapa de calificación.

INDICADOR

- Revisión del contenido de Responsabilidad Corporativa del proceso de calificación, evaluación, auditorías, y su impacto en la calificación y desarrollo de proveedores.
- Establecimiento de mecanismos de control del riesgo reputacional sobre particulares, empresas y países.
- Recogida de la aceptación del Código de Ética de proveedores en las licitaciones.

Programa 7

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 Corporativo de Repsol, se ha incluido una acción más en este ámbito que permite dar respuesta a algunas de las expectativas mencionadas, tal y como se indica a continuación.

**-ACCIÓN INCLUIDA EN EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN:
CADENA DE VALOR Y RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS A LA QUE
CONTRIBUYE A DAR RESPUESTA-**

PROGRAMA DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN: CADENA DE VALOR

Expectativa:

Integrar en las políticas y prácticas de compra, distribución y contratación criterios éticos, sociales, ambientales y de igualdad de género, y de salud y seguridad, para mejorar la coherencia con los objetivos de RSC.

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:

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

Acción incluida en el programa:

1. Incrementar el compromiso con la Responsabilidad Corporativa de los fabricantes y distribuidores comerciales de lubricantes, con especial atención al ámbito internacional.

A continuación, en forma de ficha, se ofrece información específica sobre la acción incluida en el Programa de Prácticas justas de operación: Cadena de valor del presente plan.

| | |
|--------------------|---|
| <p>ACCIÓN</p> | <p>Incrementar el compromiso con la Responsabilidad Corporativa de los fabricantes y distribuidores comerciales de lubricantes, con especial atención al ámbito internacional.</p> |
| <p>DESCRIPCIÓN</p> | <p>Implantaremos el Código de Conducta en los contratos nuevos y en los existentes de prioridad 1 (todas las fabricaciones locales más distribuidores de Colombia, Bolivia, Panamá, Líbano, Filipinas y Arabia Saudí). Realizaremos la primera auditoría. Enviaremos el Código de Conducta a todos los distribuidores nacionales e internacionales (86) con contratos en vigor. Les explicaremos el proyecto y sus implicaciones.</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de contratos con Código de Conducta incorporado. - Porcentaje de distribuidores con contratos en vigor a los que se ha enviado el Código de Conducta. |

Programa 8

Asuntos de consumidores

Las empresas tienen una serie de responsabilidades con los clientes que compran sus productos o contratan sus servicios.

Entre ellas, destacan la obligación de proporcionarles una información precisa sobre los bienes adquiridos, garantizar en todo momento su salud y seguridad durante el uso de los productos, proporcionarles servicios de atención eficientes y proteger la privacidad de los datos recabados durante las transacciones comerciales.

Las organizaciones empresariales pueden cumplir otros importantes objetivos a la hora de promover un desarrollo sostenible como son contribuir a satisfacer servicios esenciales a la población que carece de ellos, - algo que es clave en una compañía del sector energético como Repsol -, y promover productos o información que permitan la evolución hacia un modelo de consumo más sostenible. Además deberán tener en cuenta todo lo relacionado con los servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y reclamaciones, así como la protección de datos personales.

Para dar respuesta a las expectativas de sus partes interesadas en el ámbito de los asuntos de consumidor, 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 presente Plan, la Compañía ha incluido dos acciones en este ámbito, las cuales se dirigen a dar respuesta a las principales expectativas identificadas en las partes interesadas.

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

PROGRAMA DE ASUNTOS DE CONSUMIDORES

Expectativa:

Establecer sólidos protocolos de actuación con el cliente, mantener buenas relaciones en el trato con los mismos y proporcionar vías ágiles de reclamación y consulta para los clientes.

Expectativa:

La RSE no presta la suficiente atención a la relación con clientes. Los planes de las compañías deberían incluir más aspectos relacionados con la gestión responsable de los clientes.

Expectativa:

Ofrecer a los consumidores productos y servicios sostenibles ya sea eliminando los impactos negativos que estos podrían causar o seleccionando las alternativas con menos efectos negativos.

Expectativa:

Desarrollar y suministrar productos y servicios que no tengan efectos medioambientales indebidos, cuyo uso para los fines previstos no revista peligro, que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero, que sean eficientes en cuanto a consumo de energía y de recursos naturales y que puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de una manera segura.

Acciones incluidas en el programa:

1. Lanzar el Plan Cliente de Repsol en Estaciones de Servicio.
2. Realizar estudios de prospección y vigilancia tecnológica.

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

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Lanzar el Plan Cliente de Repsol en Estaciones de Servicio. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Desarrollaremos el piloto real para implantar las nuevas experiencias y lanzar la infraestructura para el cambio asociados al Plan Cliente.</p> <p>Comenzaremos con la extensión del proyecto a todas las estaciones de servicio en España. Posteriormente extenderemos el proyecto a Portugal, Italia y Perú.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Piloto desarrollado. - Planteamiento de la extensión realizado. |
| ACCIÓN | Realizar estudios de prospección y vigilancia tecnológica. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Llevaremos a cabo estudios de prospección en el ámbito de la energía y la movilidad que permitan anticipar el desarrollo de tecnologías para un mejor bienestar de las personas basado en energía sostenible y competitiva.</p> |
| INDICADOR | Inversión en euros. |

Programa 9

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 ellas 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 Corporativo de Repsol, en su presente edición, se han incluido 12 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

Expectativa:

Trabajar de forma activa en medidas que fomenten la creación de empleo en el entorno de las operaciones de la compañía.

Expectativa:

Participar en el fomento del empleo juvenil mediante programas de formación y desarrollo de competencias.

Expectativa:

Considerar dar preferencia a los productos y servicios de los proveedores locales y contribuir a su desarrollo cuando sea posible.

Expectativa:

Contribuir al desarrollo de la capacidad innovadora local y nacional.

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.

Expectativa:

Llevar a cabo proyectos sociales que completen las aportaciones realizadas por otros organismos en esa materia.

Expectativa:

Considerar contribuir a programas que proporcionen acceso a alimentación y otros productos esenciales para los grupos vulnerables, teniendo en cuenta la importancia de contribuir al incremento de sus capacidades, recursos y oportunidades.

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.

Expectativa:

Invertir en proyectos de I+D con universidades y centros académicos locales.

Expectativa:

Desarrollar relaciones con las universidades locales, con instituciones públicas de investigación y participar en proyectos de investigación en cooperación con las empresas o las asociaciones profesionales locales.

Expectativa:

Comunicar a los grupos de relación de la compañía el potencial aporte al empleo y a la economía de existentes y futuras actividades y operaciones de la compañía.

Expectativa:

Proporcionar a las comunidades locales información completa y oportuna sobre cómo las operaciones de la compañía les afectan, ambiental, social y económicamente.

Expectativa:

Favorecer el diálogo de la compañía con las comunidades locales, comunicando de forma adecuada acerca de los impactos que las exploraciones puedan ocasionar en la biodiversidad.

Acciones incluidas en el programa:

1. Fomentar la ciencia y la tecnología entre estudiantes, emprendedores y doctorandos.
2. Revisar la aproximación de la compañía a la problemática de "Local Content" por un equipo multidisciplinar, comenzando por un diagnóstico previo de países.
3. Fomentar la I+D pública a través de contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas.
4. Colaborar con asociaciones locales para contribuir al bien de la comunidad en las zonas influenciadas por nuestras actividades comerciales.
5. Contribuir a la creación de las condiciones necesarias para el autodesarrollo de las comunidades locales.
6. Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.
7. Promover el Voluntariado Corporativo.
8. Seguir impulsando una cultura de solidaridad entre los empleados.
9. Impulsar la transparencia a través del lanzamiento de nuevos canales de comunicación específicos para informar de temas relevantes.
10. Impulsar la transparencia en situaciones de crisis.
11. Profundizar en la comunicación social, ambiental y Ética de Repsol.
12. Utilizar la medición como herramienta clave para la mejora de la reputación y la imagen corporativa.

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.

Contenido local

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Fomentar la ciencia y la tecnología entre estudiantes, emprendedores y doctorandos. |
| DESCRIPCIÓN | Realizaremos seminarios y sesiones formativas a estudiantes de ESO, Bachillerato y Universidades en actividades programadas en el Centro de Tecnología Repsol. Llevaremos a cabo tutorías a emprendedores de Fundación Repsol y doctorandos. |
| INDICADOR | Horas anuales dedicadas a esta labor. |
| ACCIÓN | Revisar la aproximación de la Compañía a la problemática de “Local Content” por un equipo multidisciplinar, comenzando por un diagnóstico previo de países. |
| DESCRIPCIÓN | Realizaremos un diagnóstico de los principales países donde Repsol opera, llevando a cabo un análisis cualitativo y cuantitativo de los requerimientos de contenido local en sus distintas dimensiones: personas, cadena de suministro e inversión social. Propondremos al Comité de Responsabilidad Corporativa una definición de “Local Content” para la Compañía. |
| INDICADOR | - Diagnóstico de países realizado. - Definición de Local Content realizada. |

Innovación e I+D

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Fomentar la I+D pública a través de contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Promoveremos la I+D pública mediante la inversión en proyectos de investigación y desarrollo realizados a través de contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas. La contratación científica público privada y las relaciones universidad y empresa son claves en el desarrollo de la tecnología como motor económico y es gracias a este tipo de acuerdos como se multiplican exponencialmente los resultados científicos, combinando la naturaleza investigadora básica de los centros públicos con el conocimiento de mercado de las empresas.</p> |
| INDICADOR | Inversión en euros. |

Inversión Social

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Colaborar con asociaciones locales para contribuir al bien de la comunidad en las zonas influenciadas por nuestras actividades comerciales. |
| DESCRIPCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Cooperaremos con el Banco de Alimentos de Guadalajara donando semanalmente comida procedente de nuestras estaciones de servicio. - Continuaremos con los acuerdos de colaboración con entidades como Ayuda en Acción, Cruz Roja y Fundación Once. - Colaboraremos con distintas organizaciones en temas de formación, jornadas y donaciones en los países en los que el Área comercial está presente. |
| INDICADOR | Descripción cualitativa de las iniciativas realizadas. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Contribuir a la creación de las condiciones necesarias para el autodesarrollo de las comunidades locales. |
| DESCRIPCIÓN | Generaremos, a través de esta acción, oportunidades de desarrollo en las comunidades locales y reforzaremos el compromiso con el entorno y sus actores sociales. |
| INDICADOR | Número de iniciativas puestas en marcha. |
| ACCIÓN | Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia. |
| DESCRIPCIÓN | Lanzaremos Más Que Palabras, un canal de comunicación con los empleados destinado a recibir propuestas de proyectos sociales en los que colaboran de manera directa o indirecta. Apoyaremos con 6.000 euros a los 44 proyectos que mejor representen los valores que Repsol y su Fundación promueven, como son la integración de los colectivos vulnerables y su apuesta por la diversidad. Los responsables de los países serán los encargados de seleccionar los proyectos como conocedores de la realidad local. |
| INDICADOR | - Número de proyectos presentados. - Apertura de nuevo canal para empleados de Norteamérica. |

| | |
|--------------------|---|
| ACCIÓN | Promover el Voluntariado Corporativo. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Seguiremos poniendo en marcha acciones para canalizar nuestras inquietudes sociales y promover cambios y nuevas formas de colaboración entre la Compañía y su entorno. El Voluntariado Repsol está basado en los cinco valores de Compañía, y cinco son también las temáticas en las que se encuadran nuestros programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia energética. - Formación y desarrollo. - Capacidades diferentes. - Punto solidario. - Conciencia social/entorno. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Número total de programas en marcha. - Número de voluntarios. |
| ACCIÓN | Seguir impulsando una cultura de solidaridad entre los empleados. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Continuaremos poniendo en marcha acciones para canalizar nuestras inquietudes sociales, así como para promover cambios y nuevas formas de colaboración entre la Compañía y su entorno. Implicaremos a nuestros empleados en las campañas y fomentaremos las buenas prácticas dando mayor visibilidad a las acciones que se lleven a cabo, en los siguientes ámbitos de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomento de hábitos saludables. - Apoyo a colectivos más desfavorecidos. - Donaciones de materiales. - Actividades dirigidas a los empleados y su núcleo familiar. - Jornadas de sensibilización en el ámbito social. |
| INDICADOR | Número de acciones realizadas directamente desde la Compañía o con la colaboración de sus empleados. |

Participación y Diálogo

| | |
|---------------|--|
| ACCIÓN | Impulsar la transparencia a través del lanzamiento de nuevos canales de comunicación específicos para informar de temas relevantes. |
|---------------|--|

| | |
|--------------------|--|
| DESCRIPCIÓN | Lanzaremos la nueva web corporativa de Repsol con carácter internacional, así como una aplicación móvil de prensa para periodistas. Publicaremos un blog de noticias de Repsol y crearemos nuevos perfiles corporativos en los medios sociales “Slideshare” y “Flickr”. |
|--------------------|--|

| | |
|------------------|----------------------|
| INDICADOR | Apertura de canales. |
|------------------|----------------------|

| | |
|---------------|--|
| ACCIÓN | Impulsar la transparencia en situaciones de crisis. |
|---------------|--|

| | |
|--------------------|---|
| DESCRIPCIÓN | Pondremos en marcha un plan de formación corporativo con el objetivo de sensibilizar sobre comunicación en situaciones de crisis, adquirir habilidades para enfrentar estas situaciones y dotar de herramientas a las personas que deben gestionar la comunicación de crisis. |
|--------------------|---|

| | |
|------------------|------------------------------|
| INDICADOR | Número de personas formadas. |
|------------------|------------------------------|

| | |
|--------------------|--|
| ACCIÓN | Profundizar en la comunicación social, ambiental y Ética de Repsol. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Pondremos en marcha un proyecto de revisión de los contenidos de la web de Responsabilidad Corporativa para ofrecer un lenguaje más cercano y sencillo.</p> <p>Incrementaremos la cantidad de contenidos publicados en prensa relativos a sostenibilidad.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Nueva versión de la sección de Responsabilidad Corporativa en la nueva web. - Incremento de contenidos sociales, medioambientales y éticos publicados. |
| ACCIÓN | Utilizar la medición como herramienta clave para la mejora de la reputación y la imagen corporativa. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Elaboraremos un modelo de medición de reputación de la Compañía que pueda adaptarse a los distintos países.</p> |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> - Modelo elaborado. - Países de aplicación. |

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 |
| Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión de Relaciones con las Comunidades. | 8 |
| Avanzar en la mitigación de los riesgos sociales, de seguridad y medio ambiente, y de integridad en los procesos previos a las operaciones comerciales de la Compañía. | 8 |
| Crear un Grupo de Actuación en Red multidisciplinar para avanzar en cuestiones relacionadas con quejas y reclamaciones. | 9 |
| Impulsar la implementación de nuevas exigencias normativas en materia de retribuciones de los Consejeros. | 9 |
| Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en algunos de los proyectos de auditoría. | 10 |
| Llevar a cabo el evento Sustainability Day, evento que explica las mejores prácticas de sostenibilidad de la compañía a inversores y analistas socialmente responsables. | 10 |
| Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad. | 11 |
| Participar activamente en foros internacionales y empresariales para impulsar la Responsabilidad Corporativa. | 11 |
| Publicar un informe de la actividad anual realizada con inversores socialmente responsables. | 12 |
| Realizar una evaluación externa e independiente sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus diferentes Comisiones. | 12 |
| Redactar Condiciones Esenciales en materia de Responsabilidad Corporativa (Derechos Humanos, Integridad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en la contratación con terceros. | 13 |

| | |
|---|----|
| Programa 2: Derechos Humanos | 14 |
| Cultura y gestión | 16 |
| Diseñar una campaña de difusión de derechos humanos en Exploración y Producción a través de los canales de comunicación interna. | 16 |
| Formar a las nuevas incorporaciones de la Compañía en materia de Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos. | 16 |
| Presentar en el Comité de Dirección de Exploración y Producción, junto con la Dirección de Responsabilidad Corporativa, la Política de Derechos Humanos de Repsol y principales actividades del Plan de Sostenibilidad 2015 asociadas a dicha política. | 17 |
| Promover la realización del curso on-line en Derechos Humanos para todos los empleados de Exploración y Producción. Realizar un seguimiento periódico y reportar al Comité de Exploración y Producción. | 17 |
| Debida diligencia | 18 |
| Apoyar iniciativas internacionales en materia de empresas y derechos humanos. | 18 |
| Desplegar los compromisos y directrices integradas en la Política de Respeto a los Derechos Humanos. | 18 |
| Ejecutar el Plan Anual de formación en derechos humanos. | 19 |
| Fuerzas de seguridad | 19 |
| Diseñar un esquema de auditoría interna de cumplimiento de los compromisos asumidos con la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH). | 19 |
| Elaborar un plan de acción para el avance/mejora de la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH). | 20 |
| Realizar un diagnóstico de la situación de Repsol en relación a los derechos humanos y la seguridad [security]. | 20 |
| Relaciones comerciales | 21 |
| Definir la instrucción técnica ante incumplimientos del código de ética por parte de proveedores y contratistas. | 21 |
| Difundir la Política de Derechos Humanos entre nuestros socios y distribuidores comerciales. | 21 |
| Distribuir la Política de Derechos Humanos entre nuestras empresas participadas. | 22 |

| | |
|---|----|
| Programa 3: Prácticas laborales | 23 |
| Condiciones de trabajo | 25 |
| Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos. | 25 |
| Cultura, desarrollo y gestión | 25 |
| Desplegar los Valores Corporativos de la Compañía. | 25 |
| Fomentar la comunicación con y entre los empleados. | 26 |
| Identificar y desarrollar el talento de los empleados de Repsol. | 26 |
| Implantar las acciones previstas de los proyectos derivados del estudio de clima. | 27 |
| Impulsar el Plan de Cambio Cultural a través del despliegue del Coaching de Equipos y Ejecutivo. | 27 |
| Impulsar el despliegue de nuestros Valores con la identificación de una o dos conductas clave en cada Negocio / Área Corporativa. | 28 |
| Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol. | 28 |
| Promover una cultura de liderazgo común en la Compañía. | 29 |
| Diálogo empresa-empleados | 29 |
| Promover la comunicación y el diálogo entre la empresa y los representantes sindicales en asuntos de interés mutuo. | 29 |
| Promoción de la diversidad y conciliación | 30 |
| Analizar y evaluar la igualdad de oportunidades en la Compañía. | 30 |
| Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal. | 30 |
| Promover el empleo de personas con capacidades diferentes. | 31 |
| Salud empleados | 32 |
| Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable. | 32 |

| | |
|--|----|
| Programa 4: Seguridad | 33 |
| Cultura y gestión | 34 |
| Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol. | 34 |
| Gestión de incidentes | 35 |
| Implementar acciones del Global Critical Management Program de respuesta ante posibles derrames. | 35 |
| Mejorar la seguridad de proceso en nuestras instalaciones. | 35 |
| Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes. | 36 |
| Realizar una campaña de comunicación de gestión de incidentes. | 36 |
| Gestión del riesgo | 36 |
| Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente. | 36 |
| Relaciones comerciales | 37 |
| Incrementar la relevancia de los criterios de seguridad en la contratación de servicios con alta accidentabilidad. | 37 |
| Programa 5: Medio ambiente | 38 |
| Biodiversidad | 40 |
| Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad. | 40 |
| Cambio climático | 40 |
| Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles. | 40 |
| Invertir en proyectos de I+D que supongan una mejora ambiental para la sociedad. | 41 |
| Promover el uso del GNL (Gas Natural Licuado) en el transporte marítimo y desarrollar su comercialización. | 41 |
| Eficiencia operativa | 42 |
| Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. | 42 |

| | |
|---|----|
| Mejorar la gestión de los residuos. | 42 |
| Optimizar la gestión del agua en nuestros centros industriales y activos en producción. | 43 |
| Promover proyectos empresariales innovadores que ofrezcan soluciones en materia de ahorro y uso responsable de la energía. | 43 |
| Gestión de los riesgos e impactos ambientales | 44 |
| Analizar la implantación del sistema de detección de fugas de hidrocarburos HEADS (Hydrocarbon Early and Automatic Detection System) en las instalaciones industriales de Repsol. | 44 |
| Estudiar y desarrollar productos menos contaminantes. | 44 |
| Programa 6: Prácticas justas de operación: Anticorrupción y Ética | 45 |
| Cultura y gestión | 47 |
| Elaborar un nuevo Annual Compliance Acknowledge Declaration o Declaración Anual de Conocimiento Normativo para la Dirección Ejecutiva de Trading. | 47 |
| Impulsar la formación en la Norma de Ética y Conducta a las personas del Área Comercial. | 47 |
| Seguir, actualizar y evaluar el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF). | 48 |
| Relaciones comerciales | 48 |
| Comunicar la Norma de Ética y conducta a los socios de nuestras actividades comerciales. | 48 |
| Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno. | 49 |
| Revisar los aspectos de Responsabilidad Corporativa en la nueva Normativa de Gestión de Proveedores. | 49 |
| Programa 7: Prácticas justas de operación: Cadena de valor | 50 |
| Incrementar el compromiso con la Responsabilidad Corporativa de los fabricantes y distribuidores comerciales de lubricantes, con especial atención al ámbito internacional. | 51 |
| Programa 8: Asuntos de consumidores | 52 |
| Lanzar el Plan Cliente de Repsol en Estaciones de Servicio. | 53 |
| Realizar estudios de prospección y vigilancia tecnológica. | 53 |

| | |
|---|-----------|
| Programa 9: Participación activa y desarrollo de la comunidad | 54 |
| Contenido local | 56 |
| Fomentar la ciencia y la tecnología entre estudiantes, emprendedores y doctorandos. | 56 |
| Revisar la aproximación de la Compañía a la problemática de “Local Content” por un equipo multidisciplinar, comenzando por un diagnóstico previo de países. | 56 |
| Innovación e I+D | 57 |
| Fomentar la I+D pública a través de contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas. | 57 |
| Inversión social | 57 |
| Colaborar con asociaciones locales para contribuir al bien de la comunidad en las zonas influenciadas por nuestras actividades comerciales. | 57 |
| Contribuir a la creación de las condiciones necesarias para el autodesarrollo de las comunidades locales. | 58 |
| Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia. | 58 |
| Promover el Voluntariado Corporativo. | 59 |
| Seguir impulsando una cultura de solidaridad entre los empleados. | 59 |
| Participación y diálogo | 60 |
| Impulsar la transparencia a través del lanzamiento de nuevos canales de comunicación específicos para informar de temas relevantes. | 60 |
| Impulsar la transparencia en situaciones de crisis. | 60 |
| Profundizar en la comunicación social, ambiental y Ética de Repsol. | 61 |
| Utilizar la medición como herramienta clave para la mejora de la reputación y la imagen corporativa. | 61 |
| Proceso de actualización de este Plan | 62 |
| Índice de acciones | 63 |

