

# Los derechos humanos y Repsol

Edición 2024



# Tabla de contenidos »



“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

**Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**

## 01

### Entrada

<a href="#">Mensaje del CEO</a>	4
<a href="#">Nuestro camino en derechos humanos</a>	6
<a href="#">Nuestra visión de la sostenibilidad</a>	7

## 02

### Nuestra forma de hacer

<a href="#">Nuestros compromisos</a>	12
<a href="#">Debida diligencia</a>	16
<a href="#">Mecanismos de reclamación</a>	22
<a href="#">Reparación</a>	26
<a href="#">Cómo mejoramos: lecciones aprendidas</a>	34
<a href="#">Gobernanza en derechos humanos</a>	36
<a href="#">Nuestras alianzas</a>	38
<a href="#">Transformación digital</a>	44

## 03

### Nuestros empleados

<a href="#">Trabajo digno</a>	50
<a href="#">Retribución</a>	53
<a href="#">Seguridad</a>	55
<a href="#">Salud y bienestar</a>	56
<a href="#">Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación</a>	58
<a href="#">Libertad sindical y negociación colectiva</a>	64
<a href="#">Ética y conducta</a>	66
<a href="#">Formación</a>	68

## 04

### Nuestra cadena de valor

<a href="#">Proveedores y contratistas</a>	73
<a href="#">Nuestros socios</a>	76
<a href="#">Principios Voluntarios de Seguridad</a>	80

## 05

### Nuestras comunidades

<a href="#">Diálogo permanente</a>	85
<a href="#">Uso de tierras y recursos naturales</a>	86
<a href="#">Comunidades indígenas</a>	88
<a href="#">Grupos vulnerables</a>	92
<a href="#">Valor compartido en Repsol</a>	94

## 06

### Cierre

<a href="#">El reto de una transición justa</a>	106
---	-----



**Josu Jon Imaz**  
Consejero Delegado CEO

## Mensaje del CEO »

“En Repsol, estamos convencidos del papel de las empresas como agentes de cambio en el respeto a los derechos humanos. Ya desde 2002, nos adherimos a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, desde 2003, tenemos una normativa relativa a los derechos humanos.

Desde entonces hemos ido avanzando. En 2008, firmamos nuestra primera política de derechos humanos y, en 2011, acogimos la publicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas como nuestra hoja de ruta, con el convencimiento de que esta forma de trabajar nos ayuda a ser una compañía cada vez más sostenible.

Respetamos los derechos humanos de todas las personas involucradas en nuestra actividad, empezando por quienes trabajamos en la compañía, cuidando las condiciones laborales en todos los países donde operamos. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos bien integrados en la cultura de Repsol, destacando la importancia que la compañía otorga a la calidad del diálogo social dentro del grupo. Repsol entiende que la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y personal son también importantes para el bienestar de nuestra fuerza laboral.

Ampliamos nuestro compromiso a nuestros contratistas y les apoyamos para que alcancen un mejor desempeño en esta materia. Y no menos importante, con relación a nuestras comunidades vecinas gestionamos los riesgos e impactos con la debida

diligencia desde el inicio de nuestros proyectos y actividades, y establecemos relaciones constructivas y de confianza con todas ellas.

Basamos nuestro trabajo en un diálogo continuo, transparente y constructivo, desde la alta dirección hasta los equipos que trabajan en campo. Dialogamos con todos los grupos de interés, accionistas, inversores, autoridades, asociaciones y vecinos, y ponemos especial cuidado cuando se trata de la relación con comunidades indígenas.

Como compañía energética, tenemos un compromiso adicional al de empresas de otros sectores. Contribuimos al desarrollo sostenible satisfaciendo la demanda de energía imprescindible para cubrir las necesidades básicas de las personas, de forma segura, asequible y sostenible.

Queremos liderar la transición energética en línea con los objetivos del Acuerdo de París y con la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Fuimos la primera empresa de nuestro sector en establecer el objetivo de ser cero emisiones netas en 2050. Hemos alineado nuestra estrategia con este compromiso, fijando también ambiciosos objetivos intermedios de descarbonización durante esta década. Seguiremos avanzando en la transición energética de manera sostenible, justa y rentable, con la clara vocación de aportar valor a la sociedad.

Año tras año nos posicionamos entre las compañías mejor valoradas por el CHRB (*Corporate Human Rights Benchmark*) y estamos orgullosos de haber liderado este ranking a nivel mundial en el año 2023. Y tam-

**Repsol dispone de una política de derechos humanos desde 2008**

bién del aumento de la presencia de inversores ESG\* en nuestro accionariado institucional, donde ya representan el 36%. Este contraste y reconocimiento de terceros nos ayudan a medir y valorar la eficacia de nuestros esfuerzos en materia social y de derechos humanos. Nos ayuda a mejorar, avanzar y abordar con responsabilidad los nuevos retos que tenemos en esta materia porque es parte de nuestra misión como compañía energética comprometida con un mundo sostenible.

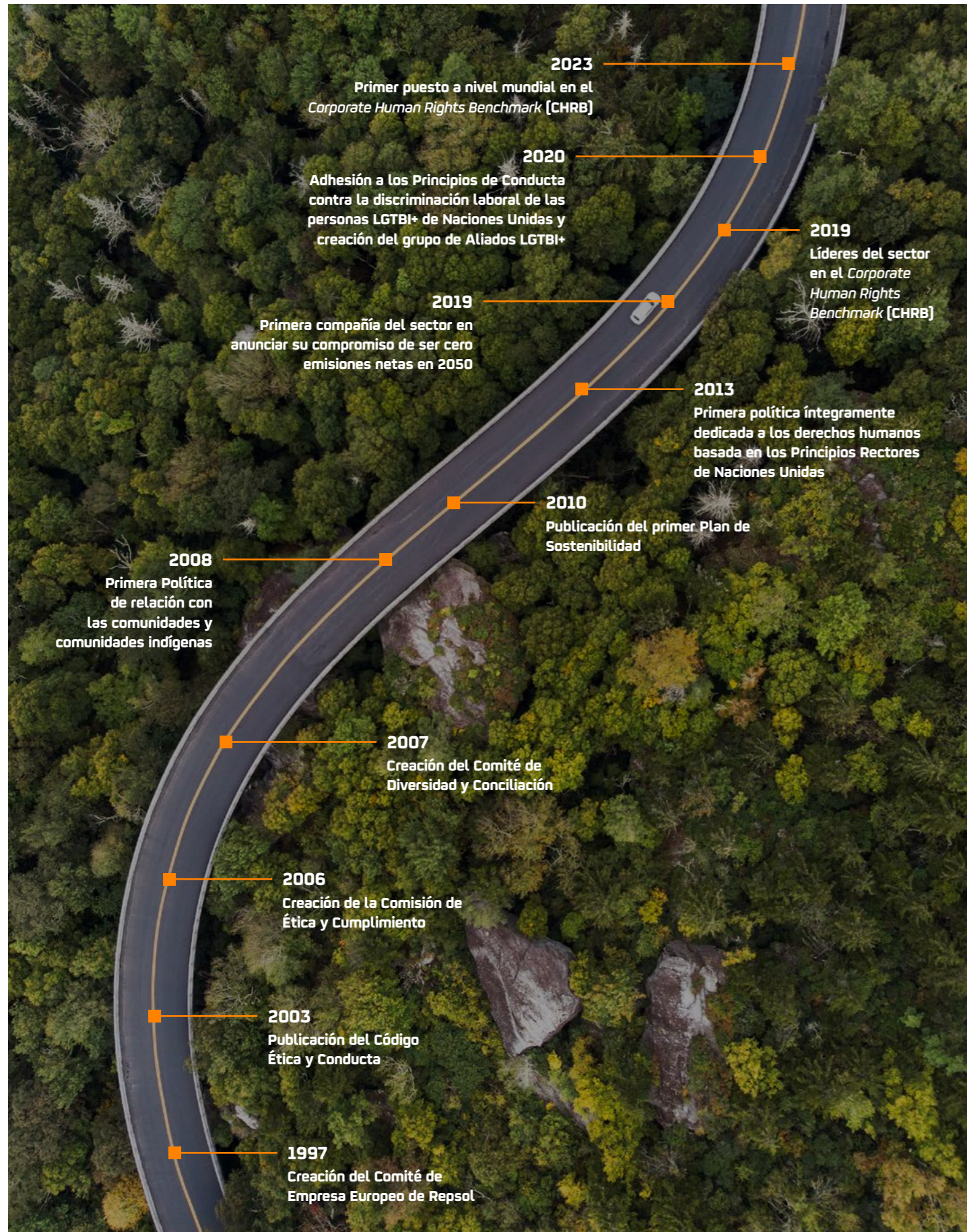
Tras la pandemia se han acentuado las desigualdades en el mundo y las empresas tenemos que seguir dando ejemplo de nuestro firme compromiso con el respeto a los derechos humanos.

Coincidiendo con el décimo aniversario de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, publicamos en 2021 la primera versión de este informe. En esta edición que tienes en tus manos actualizamos el camino recorrido en estos años como garantes de los derechos humanos en nuestras operaciones y como agentes de cambio para el conjunto de la sociedad.

Espero que sea de tu interés”.

\* ESG: Environment, Social and Governance. Inversores socialmente responsables enfocados en aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

## » Nuestro camino en derechos humanos



## » Nuestra visión de la sostenibilidad



### Nuestra misión: nuestra razón de ser

Una compañía energética comprometida con un mundo sostenible.



### Nuestra visión: hacia dónde nos dirigimos

Ser una compañía energética global que, basada en la innovación, la eficiencia y el respeto, crea valor de manera sostenible para el progreso de la sociedad.

La sostenibilidad es un concepto clave que se repite en nuestra visión y misión. Nuestras prácticas empresariales van encaminadas a crear valor a corto y largo plazo, maximizando los impactos positivos y minimizando los eventuales impactos negativos en la sociedad y en el medioambiente, a lo largo de toda nuestra cadena de valor, mediante un comportamiento ético y transparente.

Repsol asume el compromiso de impulsar las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y revisar periódicamente su desempeño. Además, asume el compromiso de conocer y analizar las expectativas de los distintos grupos de interés de la compañía, tales como accionistas y comunidad financiera, empleados, clientes, socios, proveedores, comunidades locales y sociedad en general.

Para ello, en Repsol establecemos pautas de actuación, conforme a nuestros valores, en asuntos como el respeto de los derechos humanos, la protección del medioambiente, la salud y la seguridad, la gestión de la energía, la reducción de la huella de carbono y el uso eficiente de los recursos. Además de la diversidad, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad fiscal, la prevención de conductas ilegales y la lucha contra la corrupción.





## Nuestra forma de hacer

Nuestros compromisos

Debida diligencia

Mecanismos de reclamación

Reparación

Cómo mejoramos: lecciones  
aprendidas

Gobernanza en derechos humanos

Nuestras alianzas

Transformación digital



“Las nuevas generaciones y en general la sociedad actual son cada día más exigentes con las empresas y los gobiernos para que trabajen en lograr un futuro sostenible. Las empresas debemos incorporar estos valores asociados a la sostenibilidad en la cultura y la estrategia de la compañía como una parte esencial, que se vive y se aplica tanto en las pequeñas como en las grandes decisiones de cada empleado. Además, debemos incorporar los compromisos políticos, el despliegue en los procesos internos y una adecuada gobernanza.

En materia de derechos humanos, Repsol dispone de compromisos públicos desde el año 2003 y de un extenso marco normativo interno enfocado en la debida diligencia según los estándares internacionales, en especial, los Principios Rectores de Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. El diálogo proactivo y fluido con los diferentes *stakeholders* está en el corazón de la estrategia.

El papel de los órganos de gobierno de la compañía es clave en el despliegue de esta estrategia. La Comisión de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Control tienen, entre sus funciones, conocer y orientar la política, los objetivos y las directrices del grupo en el ámbito de la sostenibilidad y los derechos humanos, así como revisar y evaluar los controles sobre los sistemas de gestión y el proceso de elaboración de la información no financiera. La existencia y el buen funcionamiento de estos órganos permiten a la compañía afrontar los retos que la sociedad actual nos exige”.

**Isabel Torremocha Ferrezuelo**

Consejera externa independiente y vocal de la Comisión de Sostenibilidad

El respeto a los derechos humanos es una prioridad para Repsol en todos los países donde opera, alineada con el cumplimiento de los estándares internacionales más exigentes y basada en dos pilares fundamentales:

- El compromiso mantenido al más alto nivel de la compañía.
- Un desempeño excelente en el día a día de las operaciones.

Para conseguir este desempeño, Repsol utiliza la **debida diligencia en derechos humanos** como el modelo idóneo de gestión de los procesos internos con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar los impactos de las actividades de la compañía. Adicionalmente, los mecanismos de reclamación permiten detectar y reparar las posibles vulneraciones de los derechos humanos y retroalimentar nuestros procesos de debida diligencia.



## » Nuestros compromisos

Las actuaciones de todas y cada una de las personas que forman parte de Repsol construyen el presente y el futuro de nuestra compañía. Por esta razón, contamos con un Código de Ética y Conducta y con una serie de políticas que definen nuestro compromiso con los derechos humanos y nos marcan el camino a seguir en todas nuestras actividades.

### Código de Ética y Conducta »

Aprobado por el Consejo de Administración, nuestro [Código de Ética y Conducta](#) regula nuestro modelo de comportamiento en todas nuestras actividades y operaciones. Nuestros cuadros directivos tienen en cuenta el Código en todas sus decisiones y lideran con su ejemplo a quienes formamos parte de la compañía.

El código persigue que todas nuestras actuaciones se lleven a cabo de manera responsable e íntegra en toda nuestra cadena de valor y refleja nuestro compromiso con

los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la protección del medioambiente y la transparencia en la información.

Los socios comerciales, nuestros contratistas, proveedores y otras empresas colaboradoras son una extensión de Repsol y deben actuar de forma acorde con el código de la compañía. Por ello, disponemos también de un Código de Ética y Conducta específico para proveedores. Asimismo, la compañía fomenta que estos socios comerciales desarrollen y apliquen programas éticos que sean coherentes con los estándares de Repsol.

Principales requerimientos de nuestro Código:

- **Libertad de asociación** y el **derecho a la negociación colectiva**
- **Eliminación del trabajo infantil**
- **Eliminación del trabajo forzoso**
- **Respetar los derechos humanos** y establecer relaciones sólidas y duraderas con las comunidades locales donde la compañía se encuentre presente
- **Luchar contra el soborno y la corrupción**



## Política de derechos humanos y relación con las comunidades »

Nuestra **meta** es respetar, en todas nuestras actividades y relaciones comerciales, los derechos humanos internacionalmente reconocidos en los Tratados y estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos. Por ello, los [compromisos de nuestra política](#) son:

**Proceder con debida diligencia en derechos humanos.** Integrar la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas nuestras actividades y relaciones comerciales, en todos los países donde operamos y en todas las fases del ciclo de vida, incluido el desmantelamiento.

**Remediar los impactos que nuestras actividades, productos o servicios puedan haber causado sobre los derechos humanos.**

**Mantener relaciones sólidas con nuestros grupos de interés:**

- Respetar los derechos humanos de todas las personas que trabajan en Repsol, en particular, la seguridad y salud, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como los estándares relativos a horas de trabajo.
- Establecer relaciones sólidas con las comunidades y grupos de interés de las áreas de influencia de nuestros proyectos y activos, basadas en los principios de respeto mutuo, confianza, reconocimiento, sensibilidad cultural, integridad, responsabilidad, transparencia, buena fe y no discriminación, a través del diálogo proactivo y la gestión responsable y transparente de los impactos y las oportunidades.
- Respetar los derechos humanos de nuestros clientes. Rechazar cualquier tipo de discriminación a clientes y personas usuarias de productos o servicios. Respetar en todo momento el derecho a su intimidad, protegiendo y haciendo un uso correcto de los datos personales confiados por nuestros clientes y usuarios.
- Identificar las oportunidades para optimizar los impactos positivos de nuestra actividad y promover el valor compartido y el desarrollo sostenible de las comunidades a través de la contribución al desarrollo socioeconómico local y a la preservación del medio ambiente de las áreas de influencia de nuestros proyectos y activos, en línea con nuestro compromiso con la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

**Trabajar con nuestras relaciones comerciales para extender estos compromisos.** Repsol espera de sus socios, proveedores, contratistas, distribuidores y otras relaciones comerciales, que respeten estos compromisos y los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo y, en consecuencia, que hagan frente a los impactos negativos en los que tengan alguna participación.



### Tratados internacionales en materia de derechos humanos:

- Carta Internacional de Derechos Humanos, Convención contra la Discriminación de la Mujer, Convención contra la Discriminación Racial, Convención para prevenir la tortura y los malos tratos inhumanos y degradantes y Convención de los derechos del niño.
- Principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan: Libertad de asociación y Negociación Colectiva, Eliminación de Trabajo Forzoso, Abolición efectiva del Trabajo Infantil y Eliminación de la Discriminación.
- Convenio No 169 de la OIT. Derecho humanitario en zonas de conflicto.
- Tratados Internacionales de sistemas regionales de protección de derechos humanos donde operamos.

### Estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos:

- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.
- Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social de la International Finance Corporation (IFC).
- Los 10 Principios del Pacto Mundial.



### Caso de éxito

#### Comunicación a nuestros contratistas en Bolivia

Para asegurar la adecuada difusión de nuestra Política de derechos humanos y relación con comunidades en la unidad de negocio Bolivia, desde 2019 realizamos campañas de sensibilización para nuestros empleados y contratistas, comunidades cercanas a nuestras operaciones, socios e instituciones de la sociedad civil.

Esta política forma parte de los contenidos de formación para el ingreso a campo en los activos operados por Repsol. La actualización de 2019 se aprovechó para profundizar en su conocimiento y aplicación con el objeto de continuar integrando los compromisos en nuestro día a día y el de nuestros contratistas. Adicionalmente, se reforzó el conocimiento de nuestro mecanismo de reclamación a nivel operacional, implantado en 2011, que garantiza que las reclamaciones, quejas y no conformidades sean tratados apropiadamente.

Además de acciones de comunicación mediante trípticos y cartelería, se realizaron 32 sesiones de formación donde se capacitaron a 703 personas, incluyendo el 100% de empleados, nuestros contratistas y las comunidades cercanas a nuestras operaciones de Caipipendi y Mamoré.



## Otras políticas que velan por los derechos humanos »

Además de nuestro compromiso explícito con los derechos humanos, hay otras políticas que nos ayudan a generar un entorno de respeto:

### Política de gestión de riesgos

Trabajamos para proporcionar más seguridad a accionistas, clientes, empleados y demás partes interesadas, a través de la anticipación, gestión y control de los riesgos a los que estamos expuestos.

### Política de protección de activos tangibles e intangibles

Aseguramos la protección frente a agresiones y malas prácticas internas y externas de cualquier origen, físico o digital.

### Política de sostenibilidad

Nuestra meta es satisfacer la demanda creciente de energía y productos maximizando nuestra contribución al desarrollo sostenible, con el compromiso de llegar a ser una compañía de cero emisiones netas en 2050 en línea con el acuerdo de París.

### Política de seguridad y salud laboral

Desarrollamos todas nuestras actividades preservando la integridad de las personas y el medioambiente, y procuramos un entorno de trabajo saludable y seguro desde el punto de vista tanto físico como emocional.

### Política de medio ambiente

Estamos comprometidos con la protección del medioambiente, el uso sostenible de los recursos y la prevención de la contaminación.

### Política de gestión de personas

Mantenemos un diálogo abierto con los representantes de nuestros empleados, en un clima de confianza y respeto, garantizamos la igualdad de oportunidades como un elemento que nos distingue como una compañía integradora, diversa e inclusiva, y promovemos la prevención de riesgos ocupacionales, los hábitos de vida saludables y una adecuada conciliación entre la vida personal y profesional.

### Política de privacidad y protección de datos personales

Garantizamos el derecho fundamental a que los datos de carácter personal de toda persona con la que nos relacionamos sean debidamente protegidos, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad.

### Política de relaciones mercantiles con terceros

Nos comprometemos a que nuestras relaciones con socios, proveedores, contratistas y clientes estén basadas en la legalidad, los principios éticos y los valores que nos distinguen.

### Política de integridad

Reiteramos nuestro compromiso con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción, desarrollando los principios recogidos en nuestro Código de ética y conducta y extendiendo

su cumplimiento no solo a todos nuestros empleados, sino también a nuestros socios comerciales.

### Política de comunicación

Desarrollamos actuaciones de comunicación con honestidad, integridad, transparencia y responsabilidad, para brindar información veraz, clara y contrastable, manteniendo la coherencia entre los mensajes emitidos.

### Política de diversidad en la composición del consejo de administración y de selección de consejeros

Formalizamos públicamente las directrices que guían el proceso de selección de candidatos a consejero y garantizamos que dentro del mismo exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, nacionalidades, edad y género.

### Política fiscal

Nos comprometemos a gestionar nuestros asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, a pagar nuestros impuestos de manera responsable y eficiente y a promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Todas nuestras políticas están aprobadas por nuestro Comité Ejecutivo y reflejan el firme compromiso de la alta dirección con las distintas dimensiones de los derechos humanos. Los compromisos de nuestras políticas se materializan en forma de normas y procedimientos de obligado cumplimiento y guías de apoyo a su implantación. La elaboración de nuestra normativa interna se realiza a iniciativa de las áreas expertas, pero se define de forma colaborativa con los negocios y las áreas transversales, quienes pueden sugerir modificaciones o nueva normativa en el seno de sus comités y relaciones del día a día con las áreas expertas.



## » Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia en derechos humanos se realiza en base a nuestra normativa de derechos humanos, debida diligencia de terceros, evaluación de riesgos ambientales, sociales y de salud, de personas y organización y compras y contrataciones, entre otras.

Estas normativas son de obligado cumplimiento a nivel global dentro de la compañía y, en nuestros acuerdos comerciales con nuestros socios, incluimos cláusulas específicas que garanticen la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos.

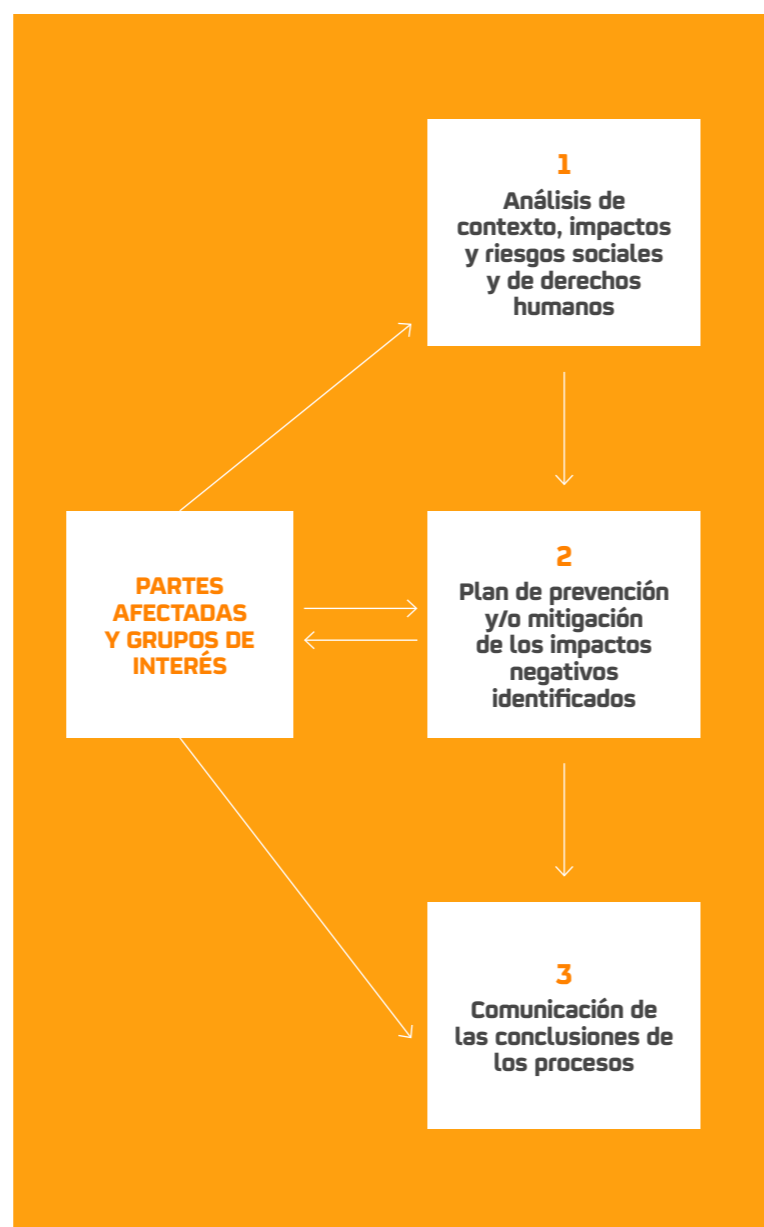


### Gestión de riesgos e impactos »

La naturaleza de nuestras actividades determina los posibles riesgos e impactos positivos y negativos en los derechos humanos de la compañía en los entornos donde operamos. Entre nuestras actividades vigilamos especialmente aquellas derivadas de:

- La propia ejecución de los proyectos industriales
- Nuestras relaciones comerciales (socios, proveedores, contratistas y clientes)
- Nuestras relaciones con las distintas comunidades
- Nuestras relaciones con las fuerzas de seguridad, públicas o privadas

Nuestro objetivo es minimizar los riesgos e impactos negativos y maximizar los impactos positivos de nuestra actividad. Para ello, analizamos detenidamente el contexto de cada proyecto y evaluamos nuestros impactos, diseñamos planes de mitigación y buscamos oportunidades sociales. De esta manera, contribuimos a un desarrollo sostenible de nuestro entorno, mientras mantenemos la licencia social para operar.



### 1. Análisis del contexto y evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos

#### Analizamos el contexto particular de cada una de nuestras actividades

Antes de cualquier operación, realizamos un estudio de línea de base social que nos ayuda a conocer y examinar el contexto y las particularidades sociales, económicas y culturales del lugar. En colaboración con las autoridades públicas locales y las organizaciones sociales, identificamos los grupos de interés para conocer sus expectativas, necesidades, preocupaciones y aspiraciones. Entre estos grupos se encuentran vecinos, autoridades y asociaciones locales, clientes y proveedores, además de todos aquellos titulares legítimos de derechos sobre los que podamos tener un impacto. Cada entorno donde operamos es diferente. Debemos conocerlo en detalle para poder anticiparnos e implementar medidas de reducción de impactos. De este modo, evitamos eventuales incumplimientos de nuestra política y normativa en derechos humanos.

#### Identificamos y evaluamos los impactos asociados a nuestras actividades

Desde 2011, contamos con una norma interna de evaluación de impactos ambientales, sociales y de salud, de aplicación mundial, que incorpora la evaluación de los derechos humanos en consonancia con los más altos estándares internacionales. Llevamos a cabo un estudio de impacto social para cada proyecto vinculado a un análisis metódico del contexto social.

Los estudios de impactos los realizamos involucrando a las partes afectadas y grupos de interés, con los que se establece un diálogo transparente y permanente.

Estos estudios aseguran que todos los potenciales impactos sean identificados tan pronto como sea posible en el ciclo de vida del proyecto, y que se tengan en cuenta para el diseño del mismo con el fin de prevenir y mitigar sus efectos. Consideramos tanto los impactos propios como los que puedan derivar de nuestras relaciones comerciales, incluidos nuestros socios en las operaciones.

Si el análisis del contexto social revela la existencia de comunidades o elementos especialmente sensibles o vulnerables, el análisis se completa con un estudio adicional específico de impacto en derechos humanos, siguiendo una metodología propia.

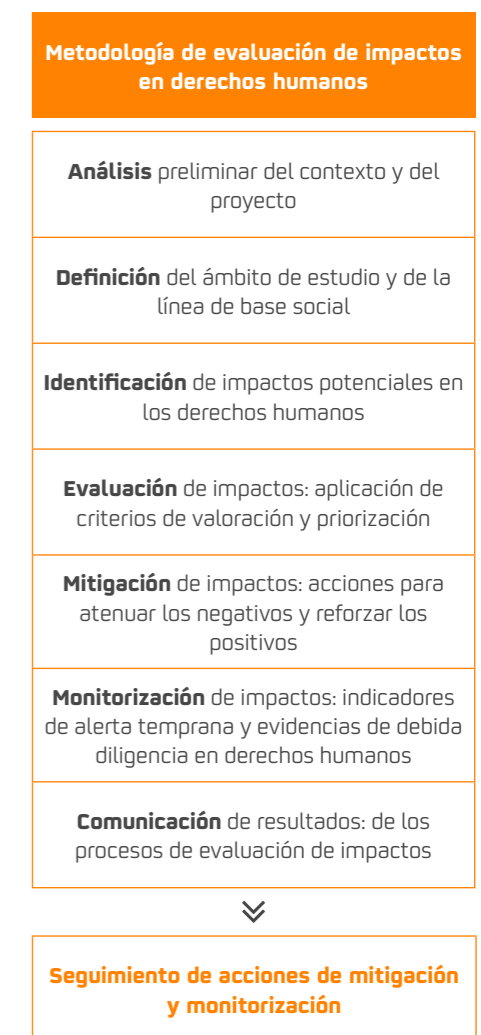
Esto es así en el caso particular de activos con presencia de comunidades indígenas en su entorno, cuyos derechos especiales reconocidos en los convenios internacionales nos comprometemos a respetar. La aplicación de los estándares más exigentes se extiende a cualquier lugar donde operamos, independientemente de que el reconocimiento de este tipo de comunidades esté recogido, o no, en la legislación de los países anfitriones. Contamos para ello con el concurso de entidades expertas en derechos humanos y una metodología multiagente, en la que participan las comunidades afectadas y grupos de interés, la administración y otras entidades independientes, según los casos.

#### Desarrollamos una metodología de evaluación de impacto en derechos humanos

En 2014, desarrollamos una guía interna de apoyo a las unidades que evalúan el impacto en derechos humanos. Hasta la fecha, adicional-

mente a los Estudios de Impacto Ambiental, Social y de Salud que se realizan al inicio de cada proyecto, se han llevado a cabo estudios específicos de evaluación de impactos en derechos humanos en nuestros activos de energías renovables en España, en la refinería La Pampilla en Perú y en nuestros activos de Exploración y Producción de Eageleford y Marcellus en Estados Unidos, Caipipendi en Bolivia, Lote 57 en Perú, Reggane en Argelia y en un proyecto de exploración de La Guajira, en Colombia, donde los resultados del estudio condicionaron la decisión de la compañía de no intervenir en uno de los bloques de la concesión.

#### Fases de la metodología:





**Caso de éxito**

**No-go tras una evaluación de impactos en derechos humanos en La Guajira**

La evaluación de impactos en derechos humanos es la piedra angular de la debida diligencia. Este ejemplo de La Guajira, Colombia, es una evidencia de nuestro compromiso con los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, en particular con el deber de “respetar” que Naciones Unidas exige a las empresas en estos Principios Rectores.

En concordancia con lo establecido en nuestra Política de derechos humanos, realizamos estudios de impacto en derechos humanos previos al inicio de las actividades de exploración del sector occidental del bloque *offshore* RC 12, ubicado en la zona costera de la península de La Guajira, habitada por miembros de la comunidad étnica wayuu.

La evaluación se realizó con un enfoque participativo y de respeto a las culturas autóctonas. La metodología fue presentada previamente a las autoridades tradicionales y las entrevistas se realizaron asegurando la diversidad, con el objetivo de garantizar la participación activa de todos los miembros de la comunidad y buscando el consentimiento. Este proceso permitió ratificar que la transparencia y accesibilidad de información veraz es clave para mantener una relación de confianza con nuestras comunidades.

Estos estudios previos nos permitieron identificar y evaluar los potenciales impactos de nuestras actividades de sísmica *3D offshore* en el disfrute de los derechos de estas comunidades étnicas, e integrar las conclusiones de estas evaluaciones en los procesos de toma de decisión internos, para tomar las medidas oportunas con el objetivo de prevenir y mitigar potenciales impactos que pudiesen ser generados por el desarrollo de nuestras actividades.

Los estudios fueron desarrollados por un equipo interdisciplinario constituido por un grupo independiente de expertos en derechos humanos y miembros cualificados de la comunidad wayuu. Los resultados fueron compartidos con las comunidades en reuniones multitudinarias en el idioma local (wayuunaiki) para garantizar a todos el acceso a una información veraz.

Se identificaron aspectos relacionados con la territorialidad, pérdida de identidad propia de los jóvenes, derechos laborales, económicos, de la mujer y medioambientales como puntos a tener en cuenta durante el desarrollo del proyecto. Sin embargo, el impacto más relevante fue la protección de los espacios sagrados (Jepira) generando un impacto cultural sin posible medida de mitigación, lo

que fue puesto en conocimiento de la alta dirección de la compañía, cuya decisión fue no continuar las operaciones en este bloque, siendo consecuentes con nuestra Política de reconocimiento y respeto de la diversidad cultural de las comunidades.

**Este caso ha sido presentado en 2019 en el Parlamento Europeo en Bruselas, en el evento privado Empresas y Debida Diligencia en América Latina.**

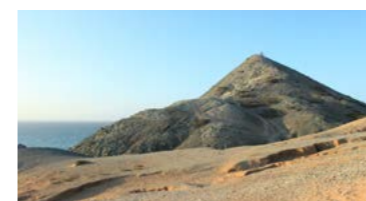


**Significado del Jepira para los wayuu**

El Jepira representa el lugar donde los espíritus de los muertos wayuu van a iniciar su viaje a lo desconocido.

En la concepción mítica wayuu, Jepira es una isla que se ubica en el mar y es el sitio donde el alma de un wayuu se vuelve a encontrar con sus antepasados y con el ganado que le perteneció en vida.

La zona del Jepira es un lugar sagrado, al cual se accede a través del cerro Pilón de Azúcar o Kama'ichi. En el imaginario wayuu está ubicado mar adentro, en el área de influencia directa del Proyecto RC 12 Occidental.



“Implementar los estándares internacionales en materia de derechos humanos, como la debida diligencia

ante el ingreso de una compañía en un territorio, permite la construcción de confianza en zonas con presencia de comunidades vulnerables, donde las visiones del territorio pueden ser tan divergentes, permitiendo un punto de encuentro como el respeto de las diferencias. Conocer para respetar”.

**Patricia Lagos Salinas**

Gerente de relaciones con socios, institucionales y comunidades



“Repsol es una empresa que tuvo el valor de cumplir su deber moral, político y de conexión intercultural. Este tipo de vínculo, en el marco de los estudios de debida diligencia de derechos humanos, es una oportunidad para todas las empresas y los pueblos indígenas

de cambiar el método de comunicación e interrelación e iniciar una nueva etapa de la vida para entendernos desde los distintos ámbitos económico, político, social y organizativo.

Una experiencia agradable porque es el entendimiento desde la permisividad de las dos partes y de no imponer las normas sobre otros. El diálogo nos permite entendernos mejor. Es mejor demorar horas y días dialogando, que imponer la ley por ambas partes”.



**Armando Valbuena Gouriya**

Asesor de la Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC), catalogado como Sabio Indígena de la Humanidad, por parte de la Unesco en 2009

**Identificamos, valoramos y gestionamos los riesgos sobre derechos humanos**

Entendemos los riesgos en derechos humanos como aquellos impactos potenciales sobre los derechos humanos que podrían materializarse si concurren determinadas circunstancias.

Los análisis de riesgos sociales se realizan según la óptica de los derechos humanos y los requisitos de nuestra norma. Tanto riesgos como impactos reales o potenciales se identifican desde la fase de diseño de nuestros proyectos hasta su desmantelamiento, incluyendo la transferencia con motivo de operaciones de inversión que conlleven adquisición o intercambio de activos, concesión de terrenos o la titularidad para llevar a cabo una actividad, adquisición o toma de participaciones societarias, incluyendo fusiones, alianzas o *joint ventures*, desinversiones y, por supuesto, todas las intervenciones asociadas a nuestros proyectos de desarrollo y operaciones en general.

Este análisis nutre el ejercicio anual de evaluación de riesgos de la compañía, comparándose con el resto de riesgos de distinta naturaleza e incluyéndose en nuestro sistema de gestión integrada de riesgos. Adicionalmente, a nivel operacional, la evaluación de riesgos forma parte de la gestión de los proyectos y actividades de los distintos negocios.

**La debida diligencia está en el desempeño de todas nuestras operaciones**

Aplicando nuestra política y normativa, evaluamos los impactos, reales o potenciales, de nuestra actividad directa y avanzamos en la inclusión de aquellos vinculados a nuestra cadena de valor, pues nuestra valoración de desempeño no puede ser independiente de la relación con nuestros socios, proveedores, contratistas y clientes.

Es nuestro objetivo seguir avanzando en una metodología de detección y vigilancia de riesgos e impactos en todas las actividades. Nuestros procesos de gestión interna ya contemplan esta verificación para las actividades directamente gestionadas por Repsol y trabajamos para implementarla en nuestra cadena de suministro.

En todos nuestros activos, incluyendo aquellos ubicados en áreas en conflicto, existen planes de acción para prevenir, mitigar o remediar las violaciones de los derechos humanos. Estos planes derivan tanto de los análisis de riesgos e impactos como de nuestros mecanismos de reclamación.

**3. Comunicación de la evolución y conclusión de los procesos**

Nos implicamos en un diálogo constante y proactivo con las partes interesadas. Los avances y resultados finales de la gestión de los impactos se comparten de forma transparente con la comunidad local mediante un diálogo constructivo y accesible a todos. De esta manera, se establece un seguimiento continuo a través del diálogo participativo con las comunidades e individuos afectados y grupos de interés.

Esta interacción se apoya en mecanismos de reclamación particularizados para cada contexto, constituyendo una entrada adicional e inestimable de información desde una perspectiva externa a la compañía.

Por último, nos alineamos con las últimas tendencias y marcos de reporte corporativo para hacer de la transparencia en la información que compartimos sobre nuestro desempeño un pilar de nuestra debida diligencia.

En este sentido, seguimos mejorando la comunicación sobre los riesgos más relevantes, avanzando en aportar las evidencias de cómo actuamos para mitigarlos.



**2. Plan de prevención y mitigación de impactos negativos**

**Diseñamos soluciones ante posibles impactos negativos, en general, y sobre los derechos humanos, en particular.**

En base a cada contexto y realidad locales buscamos las soluciones apropiadas para cada caso. Se elaboran planes específicos de prevención y mitigación de riesgos e impactos.

De esta manera, intervenimos y cooperamos activamente para reparar el daño causado por nuestra propia actividad o la de nuestros socios y contratistas, entre los que promovemos el conocimiento y cumplimiento de nuestros compromisos.

**La transparencia, un pilar de nuestra debida diligencia**



**Caso de éxito**

**Marco de gestión social en Generación Baja en Carbono**

Hemos desarrollado un marco de gestión social para implementar la debida diligencia en derechos humanos en el negocio de energías renovables en España.

Buscamos la Licencia social para operar en cada uno de nuestros proyectos realizando estudios de impacto social de forma participativa con los grupos de interés, para luego diseñar, validar con ellos e implementar planes de desarrollo local que fomenten el desarrollo sostenible de las comunidades.

## » Mecanismos de reclamación

Una de las prioridades para Repsol es atender de forma ágil y temprana las reclamaciones, preocupaciones e inquietudes, tanto de las comunidades del entorno de los proyectos y activos como de grupos de interés, trabajadores y cadena de valor

En nuestra Política de Derechos humanos y relación con comunidades nos comprometemos a **remediar los impactos que nuestras actividades, productos o servicios puedan haber causado** sobre los derechos humanos.

En caso de que se produzcan impactos negativos relevantes, llevamos a cabo un proceso de debida diligencia para gestionar la remediación según los Principios Rectores de Empresas y Derechos humanos de Naciones Unidas.

Adicionalmente nos ponemos a disposición de los sistemas de protección de derechos humanos nacionales o internacionales, ya sean judiciales o extra-judiciales, para trabajar con ellos en la búsqueda de soluciones.

Desde Repsol nos comprometemos a no obstaculizar su normal funcionamiento, sino que establecemos una relación de colaboración que beneficie la robustez del proceso y, por tanto, la reparación de las personas afectadas.

Cuando los impactos hayan sido generados por alguno de nuestros socios, trabajamos con ellos para apoyarles en la búsqueda de un remedio eficaz para todas las personas afectadas.



### Caso de éxito

#### Programa Buen Vecino de Estados Unidos

Ser buenos vecinos es una de nuestras prioridades y consideramos que la comunicación transparente es un valor fundamental en toda nuestra compañía. Nuestro Programa Buen Vecino, implantado en Estados Unidos, identifica nuestros compromisos en la gestión de impactos de nuestras actividades y nos ayuda a garantizar que todos trabajamos juntos hacia un objetivo común.

El centro de resolución de este programa ofrece un punto de contacto y una rápida resolución de preguntas, preocupaciones y quejas para los residentes de las áreas de operación de Estados Unidos.

Indicadores clave de rendimiento:

- Devolución de las llamadas en 24 horas
- Respuesta al 85% de las preguntas durante la llamada inicial
- Cierre de las tareas relacionadas en un plazo de 30 días

El centro ofrece soluciones rápidas a las preocupaciones de los propietarios de los derechos, de las tierras o miembros de la comunidad, según un protocolo de escalada de quejas para garantizar que las reclamaciones sean atendidas por la persona adecuada en el menor tiempo posible.

## ¿Cómo funcionan nuestros mecanismos de reclamación? »

Definimos los mecanismos de reclamación en colaboración con nuestros socios, comunidades vecinas y otros grupos de interés.

Nos comprometemos a verificar cualquier denuncia o queja recibida y a cooperar activamente para reparar el daño causado por nuestra actividad o la de nuestros contratistas o socios y así poder anticiparnos, dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades antes de que escalen y proporcionar una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

Desde que se reciben las reclamaciones hasta que se cierran, la gestión de las mismas puede llevar desde unas semanas a varios meses, dependiendo de su complejidad.

1. Identificar las quejas y reclamaciones

2. Registrar, analizar y clasificar

3. Alertar a los involucrados

4. Investigar las causas

5. Dialogar con el reclamante

6. Analizar con los involucrados

7. Generar opciones de solución y medidas de mejora

8. Construir soluciones con el reclamante

9. Acordar soluciones para establecer compromisos

10. Reportar y hacer seguimiento

	Legítimos
	Accesibles
	Predecibles
	Equitativos
	Transparentes
	Compatibles con los derechos humanos
	Fuente de aprendizaje continuo

Las reclamaciones relevantes se gestionan a nivel local y se trasladan al equipo experto en relación con comunidades y derechos humanos de la Dirección de Sostenibilidad para, en caso necesario, escalar a miembros del Comité Ejecutivo para su conocimiento y eventual gestión.

Cualquier persona puede hacernos llegar sus reclamaciones, quejas o preocupaciones de las siguientes formas:

- En persona, directamente a través de los relacionadores comunitarios, u otro personal de Repsol, que transmite el caso a los relacionadores
- Mediante canales intermediarios
- Correo electrónico
- Teléfono

Todas las comunicaciones se tratan de manera confidencial y pueden ser realizadas anónimamente.

Diseñamos los mecanismos de reclamación conforme a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, que establecen cómo deben de ser los mecanismos de reclamación.

## Mecanismos de reclamación de carácter general »

Disponemos de varios canales de comunicación para atender cualquier solicitud de información, reclamación o preocupación por parte de nuestros empleados, contratistas, socios, proveedores y clientes. Los principales son:

El **Canal de Ética y Cumplimiento** es un canal confidencial que permite, tanto a los empleados como a cualquier tercero, formular consultas o comunicar posibles incumplimientos del [Código de Ética y Conducta](#) o del Modelo de Prevención de Delitos de manera anónima, si así se desea, con toda confianza. Está gestionado por un proveedor externo independiente que ofrece a los informantes la posibilidad de formular comunicaciones por teléfono, correo o formulario electrónico, 24 horas al día, todos los días de la semana. Cuando el canal recibe una comunicación sobre algún posible incumplimiento, se transmite a los órganos de la compañía encargados de gestionarla y de realizar las correspondientes investigaciones.

No se admite ningún tipo de represalia contra ninguna persona que, de buena fe, comunique un incumplimiento o plantee preguntas sobre el código, normativa interna o legislación, ni contra quien colabore en una investigación sobre una supuesta actuación irregular.

El **Servicio de Atención a Empleados** [SAE] es el principal canal de comunicación de los empleados. Su objetivo es dar respuesta a las necesidades de los empleados en su relación con la compañía, cumpliendo tanto en tiempo como en garantía de

confidencialidad. El SAE acompaña a todos los empleados en sus momentos claves en la vida como maternidad/paternidad, pase a jubilado definitivo, bajas por enfermedad, etc.

Nuestro **Centro de Relación con el Cliente** (CRC) unifica la gestión de los servicios de atención al cliente para los distintos negocios de Repsol. A través del servicio de un proveedor externo especializado, gestionamos las necesidades, sugerencias, quejas o reclamaciones recibidas por los distintos canales puestos a disposición de nuestros clientes: teléfono, correo electrónico, web corporativa y web específica de los negocios y redes sociales.

Estamos a disposición de nuestros clientes en un amplio horario comer-

cial, que se convierte en un servicio 24x7 para nuestros servicios más críticos con vocación de acompañarles de forma integral y continuada. La atención es multilingüe, con las lenguas autonómicas oficiales de España e inglés y francés para cubrir el espectro de las necesidades actuales de los clientes, incluyendo la puesta a disposición, para las personas con dificultades auditivas, de un canal especial de interpretación por lengua de signos, que acompaña nuestros firmes principios de inclusión y responsabilidad social.

La gestión y el tratamiento de los datos es conforme a las garantías de confidencialidad marcadas por la normativa vigente, así como la resolución en tiempo y forma de las necesidades planteadas por los clientes.



“Llevo 6 años trabajando con las comunidades nativas en el Lote 57 y, gracias al

diálogo y la confianza que hemos establecido con los líderes, autoridades y población de las comunidades que forman parte del área de influencia de la operación, hemos logrado un entendimiento mutuo y valor compartido que nos beneficia a todos. Mantenemos la licencia social para operar y promovemos proyectos de desarrollo sostenible en las comunidades como Nuevo Mundo, Camisea, Shivankoreni, entre otras.

Trabajar estrechamente con las comunidades y otros actores sociales de manera transparente, respetando su cultura, tradiciones, recursos naturales, es la mejor manera en que generamos valor compartido, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que contribuimos. Como relacionador comunitario, tengo la responsabilidad moral y ética de trabajar alineado al cumplimiento de las políticas internas de Repsol y los Derechos Humanos”.



### José Luis Castillo Malca

Coordinador de Relación con comunidades Lote 57 Perú

## Mecanismos de reclamación operacionales »

Para anticiparnos y prevenir los impactos, implantamos mecanismos de reclamación operacionales en todos nuestros proyectos.

Nuestra política de derechos humanos y relación con las comunidades incluye específicamente un compromiso para establecer mecanismos de reclamación en el contexto local, que se adapten a la situación de cada operación, desde el inicio de sus actividades y tan pronto como sea posible en la planificación del proyecto para que las personas directamente afectadas por nuestras operaciones puedan notificar cualquier preocupación, solicitud de información o im-

pacto en los derechos humanos.

Cada mecanismo de reclamación es único para su contexto y es accesible a todas las personas en las lenguas locales. Su diseño se realiza según el modelo de Naciones Unidas y se basa en la participación informada.

Además de contribuir al compromiso de Repsol de respetar los derechos humanos, los mecanismos de reclamación operacionales retroalimentan el proceso de debida diligencia, permitiendo anticiparnos y dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades y proporcionando una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

Nuestra ambición es que estos mecanismos contribuyan de forma relevante a la sostenibilidad de nuestras operaciones.

### Tipo de reclamaciones que recibimos en nuestras operaciones:

Contenido local
Uso de la tierra
Participación, acuerdos e inversión social
Daños a la propiedad
Conducta del personal de la empresa o contratistas
Otros

Nuestros relacionadores comunitarios son una pieza fundamental para recabar discrepancias de forma incipiente, pues construyen el diálogo y

la confianza al acercarse proactivamente a las comunidades en busca de su percepción de los impactos que la operación produce en el entorno.

En el caso de que las operaciones de la compañía o de socios o contratistas generen algún impacto social o medioambiental, se coopera activamente para su reparación.

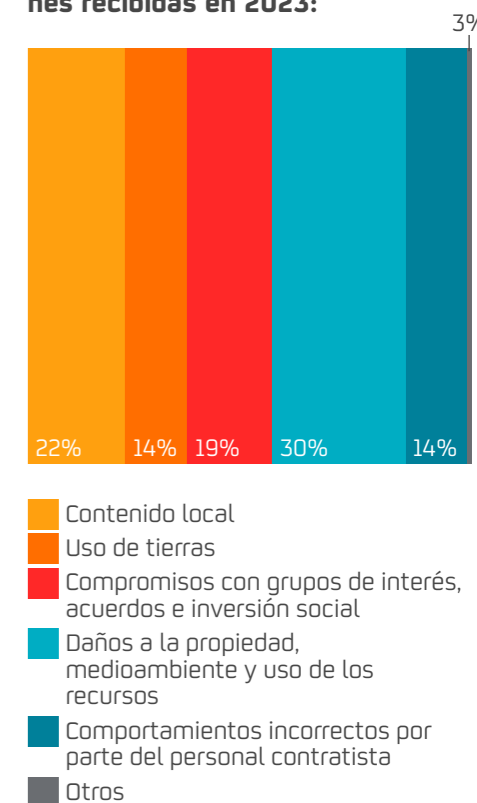
Cada reclamación recibida por parte de las comunidades retroalimenta el proceso de debida diligencia, pues nos sirve de aprendizaje continuo y nutre el proceso de lecciones aprendidas.

Adoptamos las medidas pertinentes para mejorar los mecanismos implementados y nuestra relación con nuestros vecinos. De esta forma, prevenimos agravios y daños en el futuro.

Las dos principales funciones de estos mecanismos de reclamación operacionales son:

1. Contribuir a determinar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos y ofrecer un cauce para que las personas directamente afectadas por las operaciones expresen su preocupación, sin miedo a represalias, en el contexto de un entorno de comprensión y respeto de los derechos humanos. Las reclamaciones recibidas pueden provenir de nuestros propios mecanismos de reclamación o de cualquier otra vía judicial o extrajudicial.
2. Permitir que la compañía se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias de forma temprana y directa.

### Tipologías de reclamaciones recibidas en 2023:



## » Reparación

En nuestra Política de Derechos humanos y relación con comunidades nos comprometemos a remediar los impactos que nuestras actividades, productos o servicios puedan haber causado sobre los derechos humanos.

Por ello, en el caso de que se produzcan impactos negativos relevantes, llevamos a cabo un proceso de debida diligencia para gestionar la remediación según los Principios Rectores de Empresas y Derechos humanos de Naciones Unidas.

Adicionalmente nos ponemos a disposición de los sistemas de protección de derechos humanos nacionales o internacionales, ya sean judiciales o extra-judiciales, para trabajar con ellos en la búsqueda de soluciones. Desde Repsol no solo nos comprometemos a no obstaculizar su normal funcionamiento, sino que establecemos una relación de colaboración que beneficie la robustez del proceso y, por tanto, la reparación de las personas afectadas.

En el caso de impactos generados por alguno de nuestros socios o contratistas, trabajamos con ellos para apoyarles en la remediación eficaz para todas las personas afectadas.



### Desafío Repsol

## Proceso de reparación y remediación ambiental y social en La Pampilla (Perú)

El 15 de enero del 2022 un movimiento incontrolado del buque Mare Doricum durante la descarga generó un derrame de crudo en las costas de 5 distritos al norte de La Refinería de La Pampilla: Ventanilla, Santa Rosa, Ancón, Aucallama y Chancay. Desde el primer momento, Repsol asumió la responsabilidad de realizar un proceso de reparación y remediación ambiental y social coherente con sus políticas y normas internas, así como con los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos, recogidos principalmente alrededor de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

En respuesta inmediata al accidente y en paralelo a las acciones de remediación y limpieza medioambientales, Repsol diseñó un **Plan de Acción Social** para remediar los impactos negativos en las comunidades generados por el vertido.

### Fase de emergencia »

Esta fase se puso en marcha inmediatamente después del derrame para gestionar lo antes posible la emergencia social, mostrando el compromiso de Repsol con todas las personas afectadas. El objetivo principal de esta etapa fue identificar los grupos de interés y las personas afectadas por el cese temporal de sus actividades y proporcionarles apoyo social en sus necesidades básicas. Los grupos afectados identificados pertenecen a 5 distritos, Chancay, Ancón, Santa Rosa, Aucallama y Ventanilla e incluyen asociaciones y personas relacionadas con la actividad pesquera, el comercio y otros oficios relacionados con la actividad en las playas.

Como parte de esta Fase de Emergencia, se firmaron 141 convenios de ayuda de emergencia que beneficiaron a más de 4.700 personas. Las modalidades de apoyo, así como la periodicidad de las entregas, fueron previamente acordadas y optimizadas con estas comunidades. Si bien al comienzo las personas afectadas solicitaron bonos para canjear por artículos de primera necesidad como alimentos, a partir del diálogo con los afectados y con sus asociaciones, se entregaron tarjetas útiles para realizar también el pago de los servicios básicos como la luz o el agua. Como parte de estos convenios, se entregaron más de 10.400 bonos/tarjetas a los afectados. Esta fase de emergencia finalizó el 31 de marzo del 2022.



## Fase de remediación »

Durante la Fase de Remediación del Plan de Acción Social, Repsol contrató a una consultora experta en empresas y derechos humanos, independiente y de reconocido prestigio internacional para desarrollar un Estudio de Impactos Derechos Humanos. Como parte de este estudio, la consultora elaboró una Línea de Base Socioeconómica en el momento del derrame y diseñó un Plan de Mitigación y Remediación de los impactos generados por el accidente que Repsol está implementando.

Como aportación al estudio de Impacto en Derechos Humanos, se realizó un estudio detallado de las unidades familiares de las áreas afectadas por parte de una empre-

sa local especializada. Este estudio se elaboró aplicando un enfoque de género y de derechos humanos, de tal forma que permitió identificar a los diferentes grupos vulnerables y visibilizar a las mujeres afectadas de forma más clara.

En paralelo, durante esta Fase de Remediación se creó una herramienta digital para poder tener información actualizada de todas las personas afectadas, en función de variables como el género, la salud, la edad, el lugar de residencia, personas dependientes o la actividad económica.

El Estudio de Impactos en Derechos Humanos fue desarrollado de forma participativa mediante talleres y entrevistas con personas afectadas. Las personas que participaron en los talleres fueron informadas

y capacitadas sobre derechos humanos y posteriormente, estas mismas personas comentaron en un ambiente de confianza, cómo consideraban que se habían visto impactadas por el derrame y las necesidades que tenían.

Los resultados del estudio se compartieron, discutieron y validaron con las comunidades de los 5 distritos afectados. La participación voluntaria de personas y asociaciones afectadas fue determinante para realizar una identificación y evaluación de impactos realista y definir unas propuestas de remediación coherentes con las necesidades de la región y validadas por las comunidades afectadas.

El Estudio de Impacto en Derechos Humanos se llevó a cabo cumpliendo con los más altos estándares

internacionales y aplicando la Guía de Evaluación de Impacto en Derechos Humanos de Repsol.

Teniendo en cuenta que más del 80% de la población de las zonas afectadas tiene empleos informales y no cuenta con ningún tipo de prueba o sustento que demuestre sus ingresos, el 4 de marzo de 2022, Repsol y el Gobierno de Perú firmaron un acuerdo para establecer un Padrón Único de Afectados, compuesto por unas 10.300 personas identificadas por las autoridades peruanas.

Como parte de este acuerdo y demostrando su compromiso con la sociedad peruana, Repsol proporcionó adelantos de la compensación final a las personas afectadas

para mitigar el impacto recibido en sus actividades laborales.

Se ejecutaron reuniones informativas en los 5 distritos afectados sobre la reparación que se está llevando a cabo en el ámbito medioambiental y social. El objetivo fue explicar a las personas asistentes los compromisos de la Compañía en cuanto a la remediación de los impactos en derechos humanos, el proceso del Plan de Acción Social y sus etapas, canales abiertos de mecanismos de reclamación y los próximos pasos pendientes de ejecutar. Además, se aclararon dudas y se recibieron comentarios y sugerencias sobre el Plan de Acción Social por parte de las personas afectadas.

Repsol ha asumido proactivamente el compromiso de remediar los efectos producidos sin necesidad de que ninguna institución pública se lo exija. De esta forma, propuso a las más de 10.300 personas directamente afectadas una compensación económica para remediar los principales impactos que han sufrido.

Como parte de este proceso de compensación, se diseñó un procedimiento de negociación participativo, al que están invitadas todas las personas afectadas por grupo de actividad. Se trata de un proceso voluntario y de mutuo acuerdo, en el que ambas partes deben sentir que hay transparencia y que todo está basado en buena fe.



“Desde un primer momento, la Compañía se ha hecho cargo de todas las consecuencias medioambientales y sociales del derrame, siguiendo con nuestro compromiso de actuar con Debida Diligencia en Derechos Humanos en todos los lugares donde operamos.

Para esto hemos contado con los mejores expertos internacionales, tanto en la parte ambiental como en la social. Tenemos la oportunidad de ser pioneros en una remediación ambiental y social sin precedentes mostrando cuál es el camino para seguir en una situación tan crítica como la vivida.

Desde Repsol sentimos profundamente las consecuencias que el derrame generó y ratificamos nuestro compromiso de lograr la reactivación económica y social de la zona afectada. Seguimos trabajando con las autoridades, la comunidad pesquera y comerciante y respondiendo de manera efectiva ante la ciudadanía con transparencia”.



**Luis Alberto Vasquez Madueño**

Director de Comunicación y Relaciones Institucionales Repsol Perú



**Etapa 1**

**Reunión informativa**

El objetivo de la primera reunión es obtener información acerca de los ingresos económicos, temporalidad, dinámica y características de cada trabajo y monto compensable considerado por el colectivo.

**Etapa 2**

**Reunión de devolución**

Se muestran los resultados del análisis de la información recogida y el monto estimado de compensación.

**Etapa 3**

**Reunión de negociación**

Volvemos a explicar el detalle del proceso y la conclusión a la que hemos llegado sobre la cantidad de dinero que debió percibir un grupo determinado de afectados. Se ofrece un monto y se procede a negociar para llegar a un consenso.

**Etapa 4**

**Firma del acta**

Se firma el acta de acuerdo ante la presencia de un notario para verificar la identidad del firmante. En ese momento se da orden al banco para pagar y en un plazo máximo de 10 días tienen el dinero a su disposición. El documento firmado se envía a notaría para ser legalizado y se devuelve una copia a la persona tras recibir la compensación final.



“Una de mis pasiones es el mar y todo lo que involucra: su vida, sus recursos, su fuerza, la sensación de libertad que transmite, la admirable vida del pescador, la motivación y sacrificio, las subsistencia, el compañerismo... Por esto he trabajado siempre en el sector de la pesca. Cuando Repsol contactó conmigo para apoyar la gestión social tras el derrame, pensé que era la oportunidad de poder ayudar poniendo en práctica mis conocimientos para colaborar con Repsol y devolver a la población un mar productivo, playas más limpias, mejorar su calidad de vida y proporcionar oportunidades de desarrollo. Desde el primer momento comprendí que la Compañía se había comprometido en remediar los impactos medioambientales y sociales del derrame y que el resultado final iba a ser beneficioso para las personas afectadas y toda la población en general de los 5 distritos afectados.



La gestión social está resultando un desafío en todos los sentidos, pero sigo convencido de que el camino elegido es el correcto. Con mucho esfuerzo, dedicación y sobre todo transparencia hemos logrado cimentar un diálogo continuo con las personas afectadas y reconstruir la confianza en la Empresa. Esto se ha logrado proporcionando información veraz, recomendaciones y con una política de puertas abiertas 24/7, ofreciendo entornos de diálogo en los que las personas afectadas se sienten seguras y en confianza. Ha sido un gran reto y orgullo haber alcanzado acuerdos de compensación con más de 10.00 personas afectadas, lo cuál evidencia la determinación del equipo de gestión social de Repsol Perú”.

**José Edgardo Allemant**

Consultor especializado en Pesca.

**A 31 de diciembre de 2023, la Compañía ha llegado a acuerdos de compensación con personas identificadas como afectadas y del Padrón Único de Afectados elaborado por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) del Perú y el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), alcanzando 10.109 acuerdos por el lucro cesante correspondiente al año 2022 y 9.682 personas por el 2023, con lo que se tiene un avance del 95% en las compensaciones.**

**Los números brindados son en base al Padrón Único de Afectados (PUA) que contiene 10.273 personas.**

**Fase de desarrollo »**

Durante la Fase de Desarrollo, Repsol ha diseñado y está implementando una estrategia de proyectos de inversión social y desarrollo sostenible, que conforman Impulsared, el programa de reactivación social y económica de la zona afectada por el derrame. Esta estrategia está basada en propuestas acordes a las necesidades de las personas afectadas, que nacen de los talleres y reuniones efectuadas en los 5 distritos y con la colaboración de las comunidades afectadas, asociaciones, entidades sociales, organizaciones nacionales e internacionales, así como las autoridades correspondientes.

Para el éxito de esta Fase de Desarrollo es crítica la participación y feedback para la optimización del programa por parte de todos los agentes implicados, impulsando el empoderamiento de las comunidades y asegurando que la riqueza que se genera se queda en el territorio.

Las acciones que se están llevando a cabo como parte de la fase piloto de Impulsared en el 2023 son:

- Creación y puesta en marcha del Centro de Emprendimiento e Innovación. Se trata de la piedra angular del programa y ha sido creado en colaboración con la Fundación Pachacutec. A partir de este Centro se fortalecen las capacidades técnicas y la productividad de las personas beneficiarias. Se proporciona formación también en economía social, visión y modelo de negocios, que es crítica para que las personas



**Líneas de acción**

Pesca/Oficios, Nutrición y Bienestar, Medioambiente/Economía Circular, Turismo Sostenible.

**Objetivo principal**

Mejorar la actividad económica de la zona a través del emprendimiento, potenciando el bienestar social con mayor cohesión comunitaria y con un enfoque de género.

**Población beneficiaria del programa**

Personas de los 5 distritos afectados relacionados a las cadenas productivas afectadas.

beneficiarias del programa puedan diseñar y poner en marcha sus emprendimientos y negocios de economía social y formalizar su situación laboral.

- Selección de las personas beneficiarias del piloto de Impulsared. Se han seleccionado a 127 personas participantes en el piloto que pertenecen al sector de la pesca (fileteras y personas pescadoras) y a cocineras de Ollas Comunes. Más del 70% de las personas seleccionadas para participar en el piloto son mujeres.
- Alianzas con entidades colaboradoras para potenciar de manera exponente el alcance de Impulsared. Durante el piloto se han logrado colaboraciones con la Fundación Pachacutec, la Universidad de Ingeniería y Tecnología UTEC, el CITE pesquero, CETPro Ventanilla, CCORI Cocina Óptima (con el chef Palmiro Ocampo).
- Diseño y lanzamiento de em-

prendimientos de las personas beneficiarias del piloto. Las personas beneficiarias del proyecto han creado durante este piloto un total de 7 empresas de economía social basadas en la capacitación técnica y de innovación y emprendimiento impartidas. Los emprendimientos seleccionados recibirán capital semilla para su puesta en marcha y acompañamiento durante su puesta en marcha y operación.

Todas las actividades y procesos relacionados con Impulsared están alineados con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, compromiso que Repsol ha adquirido desde su aprobación. Repsol es consciente del importante papel de la compañía y del impacto social positivo de sus actividades, contribuyendo al desarrollo sostenible a la vez que satisface la demanda de energía, esencial para cubrir las necesidades básicas de las personas de forma segura, asequible y sostenible.



### CANALES DE RECLAMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Todas las acciones que forman parte de este Plan de Acción Social se están llevando a cabo en continuo diálogo con las asociaciones y los representantes de estas partes interesadas para optimizar el proceso y comprobar su eficacia. Repsol mantiene un diálogo continuo y transparente con las comunidades afectadas y las autoridades.

Se han habilitado canales de comunicación para que cualquier persona afectada pueda ponerse en contacto con la Compañía y expresar su reclamación, queja o inquietud sin temor a represalias y con el compromiso de proteger los datos personales.

Se diseñó e implementó un mecanismo de reclamaciones adaptado a las circunstancias del contexto y de las personas afectadas. Este mecanismo de reclamaciones se diseñó para que fuera accesible a cual-

quier persona a través de diferentes canales de comunicación y ha sido adaptado y actualizado a partir de la observación y análisis de las interacciones con las personas afectadas que utilizan estos diferentes canales de comunicación.

Como canales necesarios de comunicación se identificaron un correo electrónico, redes sociales, formulario en la página web [compromisorepsol.pe](http://compromisorepsol.pe), teléfonos con atención continuada y el WhatsApp de nuestros relacionadores comunitarios. Aquellas personas que no pueden acceder por ninguno de estos medios pueden presentar su reclamación en la Mesa de Partes de la Refinería de La Pampilla o a nuestros relacionadores comunitarios que trabajan en los diferentes distritos afectados.

El mecanismo de reclamaciones fue explicado durante las sesiones informativas proporcionadas a las personas de las áreas afectadas a

través de comunicados en redes sociales, perifoneando en mercados y centros comunitarios y también por los relacionadores comunitarios presentes en los 5 distritos. Todas las personas tienen accesibilidad al mecanismo de reclamaciones sin temor a represalias. Repsol se compromete a analizar caso por caso cada reclamación y a responder en la mayor brevedad posible.

Durante el 2022 y 2023 el número de personas afectadas y la extensión del derrame generaron un gran volumen de reclamaciones, solicitudes de información y preocupaciones, en su gran mayoría relacionadas con el proceso de compensación para las personas afectadas.

Además, la Compañía mantiene una página web específica, [compromisorepsol.pe](http://compromisorepsol.pe), donde se pueden consultar todos los avances y trabajos de recuperación. Los avances también se comparten en los perfiles sociales de la empresa.



“Desde Repsol creemos en el esfuerzo y la capacidad de emprendimiento de la gente del Perú. La experiencia obtenida en la gestión social y el diálogo con las personas afectadas tras el derrame, ha sido clave para poder iniciar el programa

Impulsared. Este proyecto forma parte de las acciones de remediación y tiene el ambicioso objetivo de mejorar las condiciones socioeconómicas en los cinco distritos afectados por el derrame.

Impulsared tiene como meta promover el emprendimiento sostenible en la zona, con perspectiva de género y foco en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

A través de la formación técnica y de habilidades de emprendimiento, los beneficiarios del proyecto pondrán en marcha sus propias iniciativas de empresas de economía social, pudiendo diversificar su actividad laboral. Recibirán acompañamiento para la formalización de sus emprendimientos, capital semilla y podrán para aumentar sus ingresos de forma sostenible.

Para el éxito del programa contamos con la guía de expertos como Akuaipa Transformation y sólidas alianzas estratégicas como Fundación Pachacutec, CITE pesquero Callao, UTEC y el chef Palmiro Ocampo, cofundador de CCORI Cocina Óptima, que comparten la visión de Repsol y que contribuyen sustancialmente al objetivo del programa. Impulsared es un proyecto colaborativo en el que vamos a seguir incorporando socios, vínculos y compañeros de viaje para continuar construyendo y beneficiar a más y más personas”.



**Tine van den Wall Bake**  
Impulsared



## » Cómo mejoramos: lecciones aprendidas

La vigilancia del cumplimiento de las políticas y sus normas y procedimientos asociados es responsabilidad de la Dirección de centro o de la unidad de negocio, donde se analizan las no conformidades, reclamaciones y sugerencias para definir las acciones correctivas necesarias y trasladar, si procede, la experiencia a otras áreas para elaborar una lección aprendida.

Este tipo de mecanismos de mejora continua están formalizados en el marco de los sistemas de gestión de Salud, Seguridad y Medioambiente. Establecemos objetivos y metas de mejora, teniendo en cuenta los requerimientos de nuestros grupos de interés de forma sistemática, evaluamos el desempeño en estas tres áreas de forma continua, aplicando las correcciones necesarias para alcanzar los logros propuestos, definiendo procesos de verificación, auditoría y control para asegurarlos.

En concreto, en el área de Seguridad, nuestro principal objetivo es reducir la probabilidad de que ocurran accidentes graves y de alto potencial, perfeccionando y sistematizando el proceso de gestión de la seguridad, para lo que trabajamos tanto en las personas, como en las instalaciones y los procesos. La prevención, el análisis de los incidentes, la comunicación y las acciones de mejora y el proceso de lecciones aprendidas de compañía nos ayudan a controlar y gestionar los riesgos. Nuestra metodología de evaluación también analiza el grado de madurez de la cultura de seguridad en las distintas instalaciones o unidades de negocio. Con los resultados obtenidos durante estas evaluaciones, desarrollamos planes

de mejora, cuyas acciones asociadas y la evaluación de su eficacia contribuyen a la mejora continua.

Más allá de las áreas de Seguridad, Salud y Medioambiente, en el ámbito de los derechos humanos son las áreas expertas las que proponen medidas para realizar el seguimiento y proponer medidas correctoras, si procede.

En Repsol, elaboramos con periodicidad anual diversos planes de sostenibilidad por áreas y negocios que están basados en un sistema en forma de ciclo de mejora continua. Los beneficiarios principales son las personas y el medioambiente, y tienen un gran potencial transformador para la compañía. Nos permiten anticipar los cambios sociales que se suceden continuamente, y nos dan una oportunidad de adaptarnos a ellos ordenada y progresivamente.

Desde la función de *Compliance* de la compañía, se trabaja para reforzar la cultura global de cumplimiento y a mejorar la identificación y monitorización de los riesgos de ética y cumplimiento, en particular, en materia de anticorrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, prevención penal, sanciones y embargos internacionales, competencia, y protección de datos de carácter personal.

Dentro del área de Diversidad e Inclusión, la información sobre el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) se reporta mensualmente y se realizan encuestas entre los empleados periódicamente para conocer el clima laboral y su percepción sobre las políticas que, en materia de personas, llevamos a cabo.

Respecto a los derechos laborales, es la propia negociación colectiva de la compañía con los sindicatos la que marca la monitorización y mejora continua del desempeño en relaciones laborales.

Las áreas expertas de la corporación consolidan y monitorizan los resultados de los indicadores relevantes con una periodicidad mínima anual. La evolución del desempeño se evalúa y compara con referencias externas con el objeto de tomar medidas necesarias para la mejora continua. Trabajamos con otras compañías y con entidades sectoriales para elaborar estándares de referencia y para analizar buenas prácticas y transferir lecciones aprendidas.



**Nuestro compromiso con la transparencia se plasma en el Informe de Gestión Integrado, referente de nuestra información pública anual que aúna información financiera y relativa a la sostenibilidad**



### Caso de éxito

#### Observatorio de la Calidad del Aire del Camp de Tarragona

El Observatorio de Calidad del Aire del Camp de Tarragona nació como una respuesta de Repsol y el Institut Cerdà a la preocupación detectada en el territorio sobre la calidad del aire por parte de los agentes sociales e institucionales.

Es una herramienta para medir, evaluar y publicar de forma continuada los datos de emisiones en el entorno industrial de Tarragona, en particular de los compuestos orgánicos volátiles. El Observatorio de la Calidad del Aire del Camp de Tarragona está abierto a la participación de todos los agentes del territorio, ampliando las aportaciones científicas y técnicas de forma que sea un punto de encuentro de conocimiento y divulgación hacia la población.

En nuestros complejos industriales de España manejamos las reclamaciones con la metodología de nuestros sistemas de gestión medioambiental basados en la ISO 14001 y disponemos de líneas telefónicas 24h, buzones de correo de contacto o grupos de *WhatsApp* que nos ayudan a acercarnos a nuestro entorno y permiten a cualquier ciudadano o colectivo trasladarnos quejas, inquietudes o comentarios.



### Objetivos de derechos humanos »

Como parte del proceso de debida diligencia, la compañía define anualmente objetivos de derechos humanos tanto a nivel global como localmente, adaptándose así al contexto de las

operaciones. Estos objetivos se plasman en el [Plan Global de Sostenibilidad](#) y en los [planes locales de sostenibilidad](#), en los cuales se incluye información sobre el grado de avance en los objetivos.

Además, disponemos de objetivos de sostenibilidad que afectan a la retribución variable en los distintos niveles de la organización:

En el caso de la remuneración variable a largo plazo, que afecta a todo el personal directivo, incluido el consejero delegado, y a otros empleados, el 40% de los objetivos para el periodo 2023-2026 están ligados a la sostenibilidad. Los objetivos anuales de sostenibilidad de los negocios tienen un peso de entre el 20% y el 40%.

## » Gobernanza en derechos humanos



1. Aprueba la política de Sostenibilidad que recoge los principales compromisos en materia de derechos humanos.
2. Aprueban las políticas en derechos humanos y supervisan la ejecución de la estrategia. Como parte del Comité de Crisis, gestionan las reclamaciones críticas.
3. Supervisa la estrategia y los planes y objetivos en materia de derechos humanos.
4. Supervisa el proceso de elaboración y la integridad de la información no financiera y de los sistemas de control y gestión de los riesgos no financieros.
5. Coordina y desarrolla la estrategia de sostenibilidad y el seguimiento de los planes de acción.
6. Orientan y ejecutan la estrategia de derechos humanos.
7. Realiza el análisis estratégico, coordina y proporciona apoyo técnico a través del área experta de relación con comunidades y derechos humanos.
8. Despliegan la estrategia en cada unidad de negocio.
9. Actúa de enlace entre las comunidades y la compañía en sus operaciones.
10. Tratan asuntos relevantes en las áreas en que Repsol opera.
11. Coordina la estrategia global con los negocios y las áreas transversales.



“Desde la perspectiva de la unidad de operaciones, la gobernanza de los derechos humanos pasa por la gestión de la buena relación con nuestros grupos de interés, conociendo sus necesidades, preocupaciones, anticipando riesgos e impactos, encontrando el interés común con ellos, poniendo en práctica nuestra política y normas y traduciendo los retos en oportunidades. No hay posibilidad de negocio sin una buena relación con los grupos de interés, y una buena relación solo puede alcanzarse respetando sus derechos humanos”.

**Amir Faisal Jindan**  
Gerente SR de relaciones con los grupos de interés en Indonesia

La gobernanza de derechos humanos en Repsol se realiza a distintos niveles y se extiende de manera transversal en los distintos negocios y áreas corporativas.

La gobernanza se inicia en el Comité Ejecutivo de la compañía y pasa por nuestra multidisciplinar Comisión de Ética y Cumplimiento. Engloba a una serie de funciones expertas, como la función de Derechos humanos, Relación con comunidades y *compliance*. Junto a estas también hay que considerar ciertas áreas transversales como Gestión de Compras, Personas y Organización o Tecnologías de la Información que tienen un papel muy relevante en garantizar el respeto a los derechos humanos en su ámbito de influencia.

### Comité Ejecutivo »

El Comité Ejecutivo aprueba toda la normativa interna en materia de relación con comunidades y derechos humanos y hace un seguimiento de los temas relevantes en esta materia. Entre estos, se encuentran posibles reclamaciones especialmente críticas, que pueden escalar en caso necesario para su gestión por los miembros del Comité Ejecutivo.

### Comisión de Ética y Cumplimiento »

Tiene como objeto, entre otros, gestionar el sistema de prevención, vigilancia y respuesta del Modelo de Prevención de Delitos y el cumplimiento del Código de ética y conducta del grupo Repsol. Esta comisión tiene carácter multidisciplinar y se encuentra

compuesta por representantes del área legal, Personas y Organización, Comunicación, Relaciones Institucionales, Auditoría, Control y Riesgos, Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Salud en el Trabajo.

### Relación con las comunidades y derechos humanos »

En Repsol, existe un área corporativa de Relación con las comunidades y derechos humanos en la Dirección de Sostenibilidad, que fija el marco normativo, realiza el control y seguimiento del mismo y propone planes de acción y capacitación.

A nivel regional, existen comités que se reúnen periódicamente para tratar temas específicos de la función social en cada una de las áreas en las que operamos.

En el entorno más local de las actividades, tenemos la figura del relacionador comunitario. El equipo de relacionadores comunitarios son la cara visible de la compañía frente a las comunidades y crean un entorno amigable y de buena fe. Son nuestro nexo con las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos que pudieran surgir, buscando un entendimiento beneficioso para ambas partes.

### Personas y organización »

Desde Personas y Organización, son varias las áreas que tienen responsabilidades en materia de derechos humanos:

El área de Diversidad e Inclusión promueve el desarrollo de una cultura de inclusión sobre la base de un principio de igualdad y no discriminación. Trabaja para fomentar la diversidad en sus diferentes dimensiones.

Desde el área de Relaciones Laborales de Personas y Organización, se canaliza la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores y se vela por el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral.

Con el foco en los trabajadores, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco es el más alto órgano de representación de los trabajadores y vela por el correcto cumplimiento del contenido del Acuerdo Marco, como máximo exponente de la negociación colectiva en España.

Adicionalmente, en el ámbito del convenio colectivo, se establecen una serie de comités, como el de Garantías, de Seguridad y Salud o de Igualdad, en los que se trabaja aportando la perspectiva de la compañía y de los representantes de los trabajadores.

### Gestión de compras »

En la función de Compras y Contrataciones, son las unidades gestoras de compras de cada negocio quienes gestionan los aspectos en materia de derechos humanos en nuestra cadena de suministro en la relación directa con los proveedores y de acuerdo a los estándares definidos a nivel de gobierno de la función.

## » Nuestras alianzas



La Agenda 2030 ha puesto de manifiesto la importancia de las alianzas entre diferentes entidades para alcanzar objetivos complejos. Desde Repsol, entendemos que el trabajo común es clave para avanzar con paso firme hacia los objetivos marcados. Asumimos nuestro papel como elemento de cambio de la sociedad conscientes de que, de la mano de otros estamentos, nuestro impacto positivo será más fuerte e inmediato.

En estas alianzas, fomentamos el trabajo con las comunidades, con los socios para extender buenas prácticas en el sector, con nuestros contratistas a través de proyectos de desarrollo de proveedores, con la sociedad civil en proyectos de desarrollo sostenible, con los gobiernos nacionales y locales, con organizaciones que agrupan a las comunidades, o con organizaciones internacionales.

Como ejemplo de esta forma de trabajar, firmamos en 2018 un acuerdo

con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para promover el avance del desarrollo sostenible en 20 países.



Sectorialmente, participamos en grupos de trabajo a distintos niveles:

- Los equipos de los países participan activamente en los grupos locales junto a otras compañías del sector o de la industria extractiva.
- A nivel corporativo, participamos en grupos internacionales de trabajo en responsabilidad social y también en materia de seguridad y medioambiente, para compartir buenas prácticas y desarrollar normativa internacional:



Estos grupos de trabajo nos permiten mejorar al compartir experiencias, lecciones y buenas prácticas entre distintas compañías y entidades expertas en la materia.



### Caso de éxito

#### Alianzas con otras compañías en nuestros complejos industriales

En nuestro complejo de Bilbao, colaboramos con las empresas de nuestro entorno, actuando como motor de iniciativas para conciliar sinergias entre empresas e instituciones públicas, enfocando los desarrollos tecnológicos hacia los potenciales mercados energéticos descarbonizados. En Cartagena, trabajamos con otras empresas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el Puerto de Cartagena.



### Caso de éxito

#### La gran alianza del sector ante el reto del cambio climático



Repsol es miembro de *Oil and Gas Climate Initiative (OGCI)*, una iniciativa voluntaria en la que se comparten mejores prácticas y soluciones en el ámbito de la acción climática, que tiene como objetivo acelerar la respuesta de la industria frente al cambio climático. Incluye *OGCI Climate Investment*, un fondo de mil millones de dólares que, invirtiendo en tecnologías y proyectos, busca acelerar la transición energética en el sector petróleo y gas, la industria y el transporte.

OGCI está liderada por los CEOs de 12 de las principales compañías energéticas del mundo y es un claro ejemplo de lo necesaria que es la colaboración para alcanzar los objetivos más ambiciosos.



**Los esfuerzos conjuntos son la manera de llegar más lejos y más rápido en la lucha contra el cambio climático**

**Josu Jon Imaz**



### Caso de éxito

## Promoviendo el desarrollo sostenible y la protección social de los pueblos indígenas de Megantoni (Perú)

En el Bajo Urubamba, donde se encuentran las operaciones del Lote 57, Repsol promueve desde 2020 alianzas multiactor a través del proyecto de “Recuperación y protección social de los pueblos indígenas - Fase II”, fortaleciendo el desarrollo territorial de las comunidades del distrito de Megantoni en la provincia de La Convención, Cusco. La Compañía desempeña un **papel articulador y de promoción del desarrollo territorial bajo las políticas de derechos humanos** que gobiernan nuestra actuación social, en forma de un proyecto a largo plazo que consta de diferentes fases.

### AFRONTANDO LA CRISIS SANITARIA

En 2020, el proyecto se centró en **dar respuesta a los retos de la pandemia** del Coronavirus en la región a través del fortalecimiento de las plataformas de salud del Megantoni - Comando Indígena COVID del Cusco. La reactivación del Comando Amazónico COVID-19 fue una acción fundamental. Conformado por las federaciones indígenas, organismos subnacionales de salud, organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas y privadas, la plataforma se ocupa de identificar los avances y desafíos ante el COVID-19, así como nuevos actores e información clave que contribuya a la elaboración del plan territorial a medio plazo, más allá de la recuperación.

El proyecto de Recuperación y protección social - Fase II de los pue-

blos indígenas continúa en 2023 con las siguientes acciones:

### IDENTIFICANDO LAS PRIORIDADES DEL ENTORNO

Durante los años 2021 y 2022, a través de nuestros aliados en el territorio, y en el marco de un proceso de diálogo y participación con las comunidades locales y sus organizaciones indígenas, se formuló un **Plan de desarrollo territorial** validado por las propias comunidades, que han definido las prioridades locales de su propio desarrollo sostenible, sobre todo considerando la necesaria reactivación económica posterior a la pandemia por la COVID-19.

El proceso de definición del **“Plan de acción para la respuesta y recuperación socioeconómica del COVID-19 de las comunidades del Distrito Megantoni”** ha generado un interesante intercambio de datos, el descubrimiento de evidencias y un proceso de análisis con los distintos actores, que permite identificar soluciones integrales, consensuadas y sostenibles para salvaguardar el futuro de una de las poblaciones más vulnerables del país.

### FORTALECIMIENTO DE LAS PLATAFORMAS DE SALUD DEL MEGANTONI

Se realiza asistencia técnica al Comando Indígena COVID del Cusco, mediante el fortalecimiento de capacidades de sus integrantes y la difusión y posicionamiento del Plan de Acción para la Respuesta y Recu-

peración del COVID-19 en el distrito Megantoni. El Comando está configurado por instituciones públicas y organizaciones indígenas (CGBU, DDC Cusco, GERESA, AYNÍ Desarrollo), que se unen para formular una propuesta de implementación conjunta con la Gerencia de Desarrollo Social y la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Megantoni. Asimismo, se acompaña al CGBU en la presentación del Plan de Acción en diferentes espacios de difusión para la canalización de la financiación necesaria para acometer este ambicioso programa.

### PROMOVIENDO LAS ECONOMÍAS COMUNALES EN MEGANTONI

A partir de la solicitud de asistencia técnica en sistemas productivos de cacao manifestada por los líderes indígenas y, de encontrar en las reflexiones y perspectivas de los actores locales, muchos vacíos de información acerca de su cadena de valor, se desarrolló un **Análisis de la viabilidad técnica, social y económica de la producción y comercialización del cacao en las comunidades indígenas y asentamientos rurales del distrito de Megantoni**.

Detrás la elaboración de una propuesta metodológica participativa para el estudio, con el apoyo de las organizaciones indígenas de la zona lideradas por el CGBU y en colaboración con las asociaciones de productores, se inició el levantamiento de información en campo de la cadena de valor del cacao.

Con esta información se desarrolló el modelo productivo, económico y social de la actividad generando información estratégica importante para el desarrollo de la cadena y para el planteamiento de mejoras en los servicios de asistencia técnica.

### FORTALECIENDO CAPACIDADES PARA PRODUCIR CACAO SOSTENIBLE

En el marco del Proyecto, las comunidades reciben asistencia técnica en sistemas productivos de cacao en tres fases:

- Identificación de la realidad productiva de cada comunidad [Línea de base].
- Desarrollo de un plan de capacitación.
- Implementación de un taller de formación por comunidad y asentamiento rural.

En las comunidades indígenas de Puerto Rico, Miraría, Sensa, Nueva Luz, Nuevo Mundo y Nueva Vida se ejecutó esta asistencia técnica de forma directa, mientras que en el caso de las comunidades de Sababantiari y Asentamientos Rurales Saringabeni y Kitaparay, esta se llevó a cabo en el marco de la asignación de un microcrédito al Consejo Machiguenga del Río Urubamba [COMARU].

### IDENTIFICANDO LAS BARRERAS DE GÉNERO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN MEGANTONI

En el marco de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, Repsol realizó un análisis de género en las comunidades indígenas del Distrito de Megantoni con el objetivo de identificar las diferencias y las desigualdades que influyen en la participación igualitaria de mujeres y hombres en el

desarrollo de estrategias orientadas a la dinamización del desarrollo territorial basado en la cadena de valor del Cacao y en la implementación del Plan de Acción para la recuperación socioeconómica del COVID 19 en el distrito de Megantoni. Este análisis se realizó en 7 comunidades indígenas de donde se recabó la información: Camisea, Shivankoreni, Kiriguetei, Nuevo Mundo, Sensa, Miraría y Puerto Rico.

El estudio identifica los problemas estructurales en la zona respecto a la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo, como:

- Los niveles de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la comunidad, en el mercado laboral, y en el uso y control de los recursos naturales (gestión de bosques y actividades económicas como el cacao) y
- Los patrones de conductas culturales y sociales en directa oposición a los intereses de asociaciones o emprendimientos de mujeres.

Además del enfoque de género e interculturalidad de estas actividades, la perspectiva de la adaptación al cambio climático se considera también como un factor clave en los distintos proyectos que implementamos en la amazonia peruana. A través de la coordinación de las autoridades, federaciones indígenas y las comunidades locales contribuimos al desarrollo territorial de las comunidades nativas, poniendo en el centro a las personas y sus medios de vida.



“Hace unos años iniciamos un proceso de transformación en la gestión social de la empresa. A esta transformación la llamamos Convivencia Sostenible. En el desarrollo de esta transformación, nos encontramos con interrogantes y grandes retos. Buscamos socios estratégicos para contribuir al desarrollo territorial y en las comunidades y sus organizaciones indígenas, los actores clave en este proceso para lograr el éxito de esta transformación.

En este camino nos hemos encontrado con barreras y limitantes importantes derivadas de la pandemia en un contexto poco conocido. Sin embargo, se ha llevado un proceso innovador a través de un positivo dialogo multiactor que ha contado el compromiso de todos para la consecución de los objetivos propuestos.

Es un trayecto largo, hemos progresado pero todavía nos quedan retos que superar. Sin embargo, la experiencia de tejer alianzas con las comunidades y otros actores, nos genera confianza e ilusión de lograr el cambio”.



**Vanessa Carolina Joo Garfias**

Analista Sénior de Relaciones Comunitarias, Perú

## Asuntos clave »

En línea con las recomendaciones del marco de presentación de informes de los Principios Rectores de Naciones Unidas, priorizamos los asuntos en materia de derechos humanos en función de la gravedad, alcance y facilidad de remediar los impactos que nuestra actividad puede generar en las personas.

Existen varias fuentes que nos ayudan a detectar cuáles son estos asuntos más críticos que debemos tratar con especial atención:

1. Análisis de riesgos e impactos
2. Mecanismos de reclamación
3. Consultas a partes interesadas: inversores, agencias de calificación y clientes
4. Respuesta recibida de nuestros negocios en países
5. Auditorías sociales

Los asuntos que consideramos clave en nuestra gestión son los siguientes:

- Cambio climático
- Derechos laborales
- Derechos de las comunidades y derechos especiales de las comunidades indígenas
- Derechos humanos en la cadena de valor
- Seguridad y salud
- Equidad y diversidad
- Derechos ambientales
- Acoso y discriminación
- Las fuerzas de seguridad y los derechos humanos
- Derechos sobre la propiedad de la tierra

Además de los asuntos clave, que tenemos incorporados a nuestra gestión por la importancia para nuestras actividades, existen otra serie

de materias que requieren nuestra atención. Son temas que están en el foco de nuestros *stakeholders* o bien pueden ser asuntos clave en los negocios descarbonizados de la compañía. Por ello, tenemos el reto de incorporarlos en nuestra gestión para evitar riesgos en el futuro. Estos asuntos son los siguientes:

- **Minerales de zonas de conflicto**
- **Trabajo forzoso e infantil**
- **Derecho al agua limpia y saneamiento**

En Repsol, estamos alineados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y contribuimos a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La Agenda 2030 pone de manifiesto la necesidad de fomentar las alianzas necesarias entre diferentes entidades de naturaleza público-privada que ayuden a encontrar soluciones y mejores prácticas para la consecución de los 17 objetivos, que abordan el crecimiento económico, la inclusión social y la protección medioambiental.

Para Repsol, los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una oportunidad de negocio más responsable, que promueven la innovación y la tecnología como herramientas indispensables para dar respuesta a la transición energética y que exigen la colaboración de los múltiples actores implicados en este esfuerzo común de la sociedad. Aportamos en todos los ODS, pero atendiendo al sector energético al que pertenecemos y a nuestros grupos de interés, consideramos que los esfuerzos han de dirigirse especialmente a aquellos objetivos sobre los que más podemos influir.

Son los siguientes:



“El incremento de inversores ESG en nuestra cartera es una de nuestras prioridades.

Para ellos, diseñamos eventos hechos a medida, como el *Sustainability Day* o el *Repsol Low Carbon Day*, donde les informamos sobre los planes para transformar la compañía y establecemos con ellos un diálogo fluido y constructivo, reafirmando la posición de Repsol como una compañía con excelente desempeño en materia ambiental, social y de buen gobierno. Los aspectos de derechos humanos son muy relevantes en los requerimientos que nos trasladan los inversores. Y por ello, hoy somos una de las compañías del sector con mayor porcentaje de inversores ESG, con un 36% en nuestra cartera institucional en los últimos 3 años”.



**Leticia Padura**  
Gerente Relación con Inversores ESG

## Análisis de doble materialidad »

La relación con los grupos de interés es un elemento fundamental de nuestro modelo de negocio. Por ello, trabajamos para identificar y comprender sus expectativas respecto a nuestro desempeño en materia de sostenibilidad y en derechos humanos, así como para integrarlas en nuestros procesos de toma de decisiones.

**Escuchamos a nuestros grupos de interés**

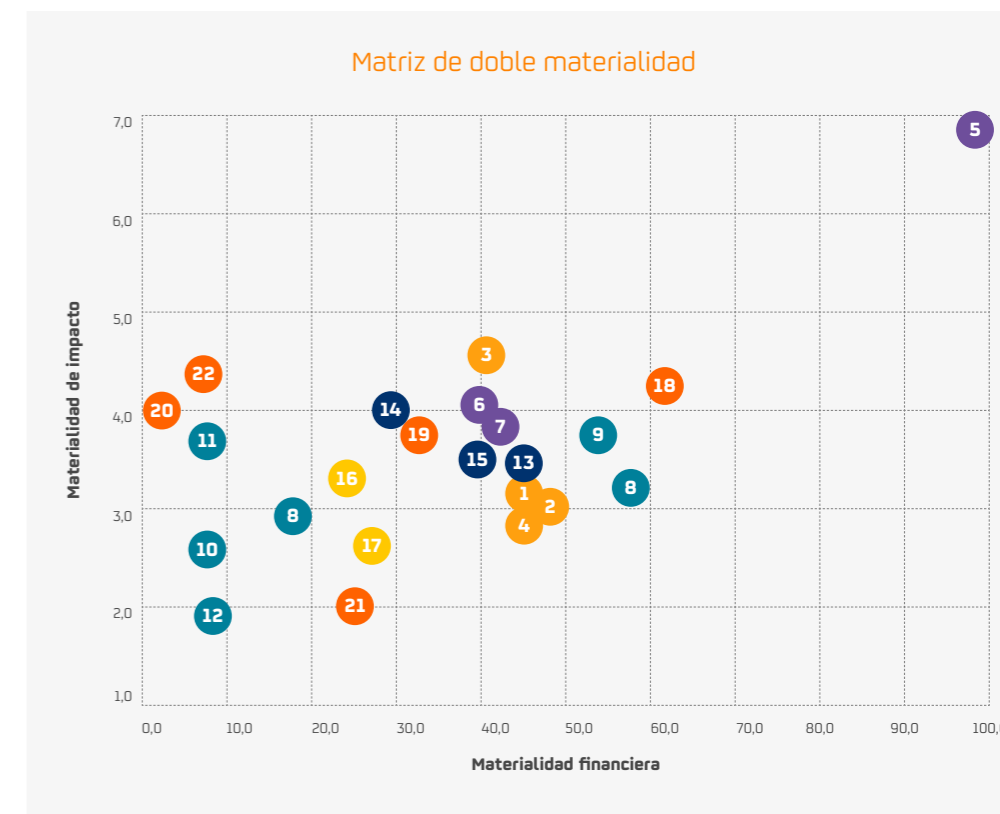
### Asuntos materiales 2023

R <sup>1</sup>	Tema	ID	Categoría
01	Estrategia de transición energética y tecnologías sostenibles	5	Crítico
02	Integridad	18	Significante
03	Salud y prevención de accidentes laborales	9	Significante
04	Economía circular y gestión de residuos	3	Crítico
05	Derechos laborales y satisfacción de los empleados	8	Significante
06	Derechos humanos	13	Significante
07	Financiación sostenible	7	Significante
08	Adaptación al cambio climático: gestión medioambiental y protocolo ante desastres naturales	6	Significante
09	Transición justa para las comunidades	15	Significante
10	Calidad del aire	1	Significante
11	Gestión y calidad de agua	2	Significante
12	Biodiversidad y ecosistemas	4	Significante
13	Cumplimiento regulatorio	19	Significante
14	Satisfacción y seguridad de clientes	17	Significante
15	Compromiso social y relación con comunidades	14	Significante
16	Cadena de suministro sostenible	16	Significante
17	Relación transparente con la Administración Pública	21	Significante
18	Comunicación responsable	22	Importante
19	Diversidad e igualdad de oportunidades	11	Importante
20	Seguridad física frente a terceros	10	Importante
21	Atracción, retención y desarrollo del talento	12	Importante
22	Buen gobierno y liderazgo responsable	20	Importante

<sup>1</sup> Ranking

Nuestro análisis de materialidad se articula en 5 fases y tiene el objetivo de identificar qué asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) son más relevantes para la Compañía y para nuestros grupos de interés.

1. Análisis de los grupos de interés  
Los identificamos y clasificamos en base a su relación con la compañía.
2. Creación de una lista preliminar de asuntos de sostenibilidad y los impactos asociados
3. Priorización de asuntos materiales, aplicando el concepto de doble materialidad
  - La materialidad financiera recoge el potencial impacto económico de los riesgos y oportunidades ESG en la propia Compañía.
  - La materialidad de impacto se refiere al impacto que tienen nuestras actividades en el entorno, medio ambiente y sociedad. Se obtiene a través de consultas con los grupos de interés.
4. Construcción de la matriz de doble materialidad
5. Validación de resultados, comunicación e incorporación en la Estrategia de Sostenibilidad



- Capital natural
- Cambio climático
- Capital humano
- Compromiso con la sociedad
- Gestión de la cadena de valor
- Ética y transparencia

## » Transformación digital



En su avance hacia una transformación digital, Repsol ha evolucionado a una empresa multienergética centrada en el cliente e impulsada, entre otras tecnologías, por el big data y la inteligencia artificial.

Repsol es una de las ocho empresas españolas fundadoras de IndesIA, el primer consorcio de economía del dato e inteligencia artificial del sector industrial en España.

La creación del Centro de Competencias de IA Generativa ha conseguido democratizar el acceso a la información, eliminando cualquier barrera geográfica, económica o social y permitir la educación y el conocimiento.

La inteligencia artificial es una piedra angular en el desarrollo de la mayoría de nuestras iniciativas digitales más relevantes. Desde la sismica en exploración y producción, la eficiencia y seguridad en nuestras industrias 4.0, la personalización de experiencias o la inteligencia artificial en datos son claves para avanzar como compañía multienergía.

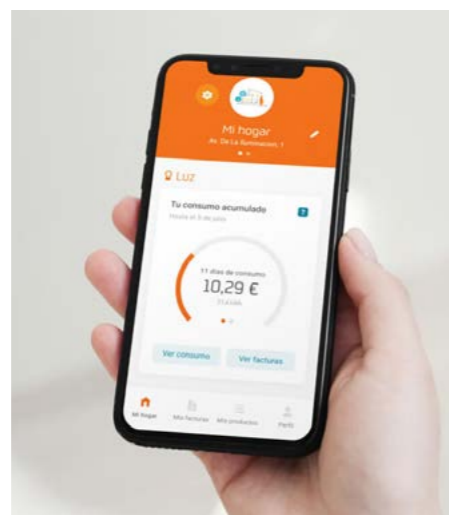
Entre la infinidad de aplicaciones prácticas podemos destacar las plantas autónomas, donde la inteligencia artificial permite llegar a una operación más segura y eficiente, gracias a los datos, al aprender de situaciones pasadas.

Podemos predecir lo que ocurrirá en el futuro para optimizar las labores de mantenimiento o evitar fallos para mejorar la seguridad de las personas e instalaciones o detectar si-

tuaciones de peligro antes de que se produzcan. Podemos supervisar operaciones de forma remota llegando a cualquier parte del mundo y garantizando la eficiencia y la seguridad.

Sin embargo, no son pocos los retos relativos al uso responsable de la inteligencia artificial. Repsol ha definido 6 principios (privacidad y gobierno de datos, seguridad y protección, transparencia y explicabilidad, justicia, control y vigilancia por humanos y sostenibilidad ambiental) además de procedimientos alienados con la European AI Act.

Uno de los primeros pasos que hemos dado es la realización de una evaluación que llamamos Peer Review para nuestras empresas colaboradoras que, a modo de “sello”, se concede, desde el Hub de Data & Analytics y mediante un procedimiento específico, a los colaboradores que desarrollan Inteligencia artificial con Repsol.



**Damos prioridad a la formación y concienciación en ciberseguridad y protección de datos**

Otros ejemplos de pasos en la transformación digital que Repsol está llevando a cabo, relacionados con la sostenibilidad:



representa un ejemplo de uso de la digitalización al servicio de nuevos modelos energéticos 100% sostenibles, para abrir el camino hacia la generación distribuida a través de comunidades solares en núcleos urbanos.



es un producto digital dirigido a un cliente conectado y comprometido con una gestión eficiente de la energía de su hogar que permite compensar voluntariamente las emisiones derivadas de su consumo de gas y ofrece la posibilidad de decidir el origen de la energía.

**#SMApp** se apoya en la digitalización para avanzar en seguridad y medioambiente, dotando a nuestros trabajadores de acceso inmediato a información sobre seguridad en su entorno de trabajo para consultar, vía móvil y en cualquier momento y lugar, la evolución de nuestros objetivos de seguridad y las medidas preventivas actualizadas y lecciones aprendidas.

## Ciberseguridad y protección de datos »

Somos conscientes de que la digitalización acarrea unos retos que afectan a las personas y a sus derechos básicos. La privacidad de nuestros empleados y clientes son retos a los que nos enfrentamos con anticipación y determinación.

Por ello, el Delegado de Protección de Datos y su equipo se encargan de garantizar que los datos de carácter personal que gestionamos sean debidamente protegidos, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad durante todo su ciclo de vida.

Desde el *Chief Information Security Officer (CISO)* hasta los *Local Information Security Officers (LISOs)* de nuestros países y activos clave, disponemos de un amplio equipo de personas trabajando para asegurar la concienciación y el gobierno de la ciberseguridad.

## Cuerpo normativo »

Nuestra empresa cuenta con un marco normativo encabezado por un Código de Ética y Conducta, que refleja valores como la inclusión y confianza en un ambiente laboral íntegro, aplicable a todo el personal y socios comerciales.

Contamos con un sistema de gestión avanzado para datos de carácter personal, que establece principios de privacidad de manera tangible y operativa, protocolos rigurosos para responder con determinación y precisión a las demandas y derechos en lo concerniente a la protección de datos.

Además, instaurado un procedimiento de debida diligencia en la selección de proveedores que manejan datos personales, que busca garantizar que de forma previa a la contratación se evalué las medidas de seguridad del asegurando la confidencialidad y la integridad de los datos.

## Principios y líneas de actuación »

Aplicando los **principios...**

...trabajamos de manera coordinada en las siguientes **líneas de actuación:**

### Gestión basada en riesgos

Implantamos medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos para proteger a las personas y nuestras operaciones

### Confianza cero

Para protegernos de ciberdelincuentes, en cada actividad y sistema establecemos medidas de máxima seguridad aunque se cuente con una zona aparentemente asegurada

### Seguridad y privacidad

Porque el producto más seguro es el que nace seguro, la seguridad y la protección de datos forman parte de nuestros procesos de creación de productos, procesos y sistemas

### Gobierno

El área de Compliance protección de datos genera controles, políticas internas y aplica medidas que permiten cumplir los principios de protección de datos desde el diseño y por defecto.

### Identificación

Contamos con un Plan Estratégico de Ciberseguridad a partir de evaluaciones internas y *benchmarks* independientes, así como de análisis de riesgos de nuestras actividades.

### Protección

Mantenemos y mejoramos procesos y tecnologías de protección de nuestros sistemas y dispositivos incluyendo un control anual del registro de actividades de tratamiento.

### Detección

Monitorizamos en tiempo real nuestras redes, sistemas y dispositivos para detectar cualquier intento de ataque.

### Respuesta

Estamos entrenados para responder con rapidez y minimizar el impacto de un ciberataque. Si el incidente afecta a datos personales, lanzamos planes estratégicos y realizamos un seguimiento reportando al Grupo de Privacidad.

### Recuperación

Una vez detectado y controlado un incidente, disponemos de un sistema de gestión de la continuidad del negocio para recuperar la normal actividad de nuestros sistemas con rapidez.



## Nuestros empleados

- Trabajo digno
- Retribución
- Seguridad
- Salud y bienestar
- Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación
- Libertad sindical y negociación colectiva
- Ética y conducta
- Formación





“En Repsol, sabemos que nuestra principal ventaja competitiva reside en las personas de la compañía, de ahí el valor estratégico de la gestión de los empleados y de los diferentes equipos y el desarrollo del talento. Esta es una organización que se distingue por contar con un equipo de profesionales diverso, capacitado y comprometido.

Para ello, trabajamos en una política de gestión del talento que garantiza la igualdad de oportunidades y la equidad e impulsamos el crecimiento de nuestros profesionales y la evolución de las formas de trabajar. Nuestro objetivo es disponer de un entorno cada vez más flexible, fomentando el trabajo colaborativo y contribuyendo a establecer una empresa más competitiva, innovadora, moderna y adaptada a las necesidades y estilos de vida cambiantes de las sociedades en las que opera.

Los derechos laborales están bien integrados en nuestra cultura en todos los países donde operamos y el diálogo social de calidad es una herramienta fundamental para unas condiciones laborales adecuadas y un salario justo.

Nuestra estrategia de compensación global tiene como objetivo: ir más allá de la mera competitividad salarial, conformando una propuesta de valor a nuestros empleados que ge-

nera un salario emocional y un sentimiento de pertenencia de las personas que trabajan en Repsol.

Promovemos y facilitamos el equilibrio entre la vida personal y profesional, y nos adaptamos a los diferentes

entornos y países en los que operamos. La conciliación es un pilar clave en nuestra agenda y vamos más allá de la legislación para ofrecer a nuestros empleados un entorno de trabajo que salvaguarde su seguridad y su salud física y mental”.

## » Nuestro sólido compromiso con los derechos fundamentales

Dentro del compromiso de asegurar trabajo digno a todos sus empleados, Repsol respeta los derechos humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Tal y como se indica en el Manual de Prevención Penal y en el Código de Ética y Conducta para proveedores, Repsol persigue y denuncia en todas sus operaciones y relaciones comerciales, conductas relacionadas con los delitos contra los derechos de los trabajadores y esclavitud moderna como, por ejemplo, engañar o abusar de los trabajadores perjudicando sus derechos laborales, reclutar personas ofreciendo condiciones de trabajo engañosas, emplear a personas sin permiso de trabajo, limitar el ejercicio de la libertad sindical o derecho de huelga, la trata de personas, trabajos forzados o la explotación de menores de edad.

Para trabajar con socios y contratistas, añadimos cláusulas en los contratos que incluyan la obligatoriedad de cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta y realizamos un proceso de calificación que nos ayude a descartar proveedores que no cumplen con nuestros requisitos en derechos humanos.



**Carmen Muñoz Pérez**

Directora Corporativa de Personas y Organización

## » Trabajo digno

### Tiempo de trabajo »

En Repsol, velamos por el respeto de las normas internacionales y leyes nacionales relativas al tiempo de trabajo dentro de nuestra organización. Nuestro principal objetivo es aunar una alta productividad y la salvaguarda de la salud física y mental de los empleados.

Repsol desarrolla su actividad en un entorno desafiante que ha provocado una alta demanda de trabajo. En este contexto, Repsol entiende y apoya la flexibilidad y la conciliación personal como aspecto crítico para el bienestar de sus empleados, favoreciendo el equilibrio entre la vida personal y profesional y promoviendo la flexibilidad. La diversidad cultural, generacional y profesional implica diversas necesidades y formas de lograr este equilibrio, matiz clave en la gestión,

ya que todos los estudios confirman que sólo cuando los empleados están satisfechos pueden sentirse comprometidos.

La conciliación implica evolución cultural, un cambio en la concepción tradicional del trabajo. Para promover este cambio contamos, desde 2007, con un **Comité de Diversidad y Conciliación** (actualmente Comité de Diversidad e Inclusión) en el que participa la alta dirección liderando programas para mejorar la gestión de la diversidad y facilitar la conciliación.

Un programa emblemático en Repsol y pionero en España es el **teletrabajo**, que se inició en 2008 como experiencia piloto y se desplegó en varias fases.

A partir de los exitosos resultados, Repsol decidió hacer una apuesta fir-

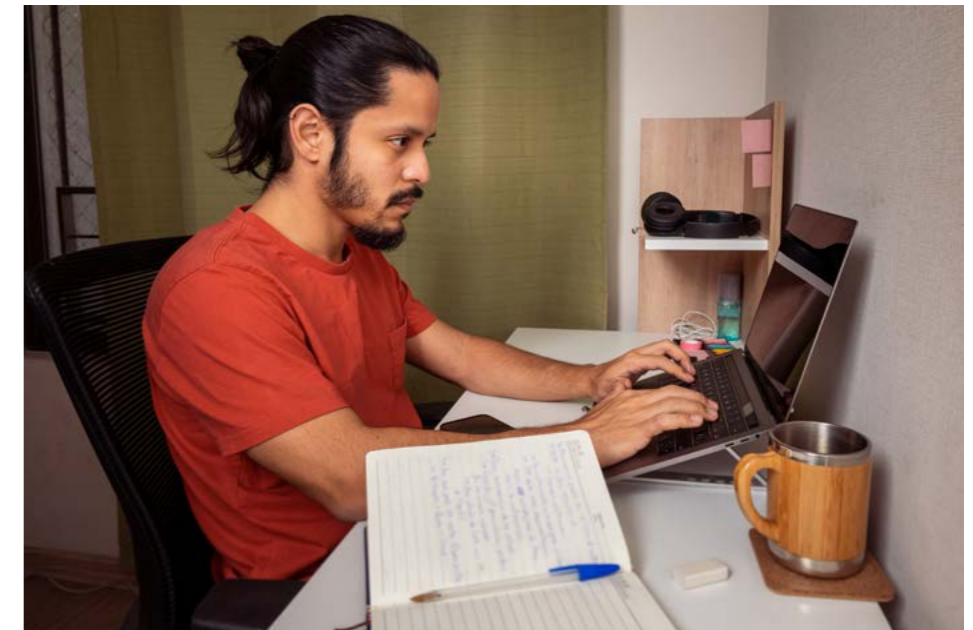
me por el teletrabajo, adaptando su implantación de forma progresiva a las diferentes realidades de la empresa. La Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades del IV Acuerdo Marco del que forman parte los principales sindicatos de España, estuvieron de acuerdo con el enfoque del piloto y participaron en el seguimiento. Esto permitió que el texto del V Acuerdo Marco incluyera las normas de funcionamiento del teletrabajo y acordara su implantación progresiva a lo largo de 2009 y 2010.

Consolidadas las distintas opciones de teletrabajo, en 2023 Repsol avanza en flexibilidad e incluye una nueva modalidad de teletrabajo flexible sin tener que establecer días fijos, apostando así por la confianza, la autogestión y la responsabilidad de las personas, y posibilita la opción de teletrabajar desde una segunda residencia.

Repsol lleva más de una década implantando progresivamente el teletrabajo en el resto de los países, aplicando un modelo mixto que alterna la presencia física y el trabajo a distancia en los puestos adecuados. En 2023, se ha incrementado el número de personas con teletrabajo en un 25,7 % respecto a 2022, ascendiendo a un total de 6.796 personas (4.506 en 2021).

Además del teletrabajo, muchos países tienen establecida la práctica del **horario flexible**, que permite a los empleados ajustar el comienzo y finalización de su jornada laboral para cumplir con sus obligaciones personales. Los empleados pueden acudir al trabajo antes o después de la hora fijada, con ciertas horas centrales en las que deben prestar servicios, excluyendo la pausa para el almuerzo. Es el caso, por ejemplo, de Alemania, Brasil, Estados Unidos, España, Francia, Holanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, Indonesia y Noruega. Además, muchos países han comprimido su horario de trabajo durante la semana para que los empleados puedan beneficiarse de la tarde de los viernes libre y de un mayor descanso durante el fin de semana. Incluso España ha comprimido el tiempo anual de trabajo para permitir horario reducido en verano.

Hay otras medidas de conciliación que se han implementado en el grupo Repsol, como días adicionales de vacaciones, permisos retribuidos y no retribuidos. En algunos de los países donde operamos, se han implantado mejoras de derechos, como en España, donde los empleados se benefician de un mayor número de días de permiso y vacaciones o de permisos no remunerados por motivos personales. En Perú, la empresa concede permisos adicionales, como el permiso por matrimonio, traslado o duelo. En Brasil, se han ampliado los días de



los permisos de maternidad y paternidad en Argelia, Indonesia y Libia, se conceden días libres adicionales por festividades religiosas.

En países como Perú, Venezuela, Trinidad y Tobago y Bolivia los beneficios de conciliación son aplicables al colectivo LGTBIQ+ independientemente que la legislación local lo prevea, facilitando que las personas de este colectivo puedan acceder al permiso por matrimonio, permiso de maternidad/paternidad y puedan incluir en el seguro médico a su pareja

Repsol aplica en todo el mundo unos **permisos mínimos globales de conciliación** que mejoran las legislaciones locales o las completan en los países donde no existe esta regulación. En concreto, aplican a todos los empleados a nivel mundial los

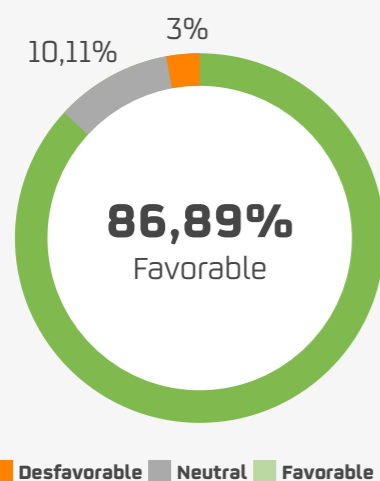
siguientes derechos mínimos relacionados con:

- Permiso de maternidad remunerado mínimo de 12 semanas tras el parto o la adopción
- Permiso de lactancia con una duración de 1 hora diaria
- Permiso de paternidad retribuido, mínimo de 3 días naturales
- Permiso retribuido por el fallecimiento de un familiar de primer o segundo grado, mínimo de 2 días
- Permiso retribuido por matrimonio, mínimo de 5 días naturales



#### Caso de éxito

#### Encuesta sobre el impacto del teletrabajo a nivel nacional [España]



En mayo de 2021, lanzamos una encuesta a 7.379 empleados para conocer su percepción sobre nuestra actual forma de trabajar. Con una respuesta del 79,94% y gestionada por Rate & Grade, obtuvimos el siguiente resultado:

**Fortalezas:** capacidad de concentración, ahorro de tiempo en desplazamientos y gestión del tiempo.

**Aspectos de mejora:** desconexión después del horario laboral, menos conexión social y un elevado número de reuniones.

**En un entorno cada vez más digital y accesible, Repsol apuesta por la desconexión digital**

El grupo Repsol, con presencia en todo el mundo y diferentes husos horarios, opera en diversos sectores con centros trabajando de for-

ma ininterrumpida. Las políticas de conciliación de la empresa ofrecen a los empleados la posibilidad de organizar sus horarios de trabajo en un amplio abanico de horas para poder atender sus respectivas circunstancias personales, lo que debe crear una compatibilidad global con la naturaleza y la realidad de nuestras actividades.

Nuestra política interna en esta materia, acordada en España con los representantes de los trabajadores en el ámbito del Acuerdo Marco de 28

de noviembre de 2019, da mucha importancia a la conciliación de la vida laboral y personal en la empresa, así como a nuestro compromiso de velar por la calidad de vida, la salud y la seguridad de nuestros empleados, ayudando a todos los empleados a desconectar digitalmente fuera de su horario de trabajo.

La desconexión digital es una buena práctica que se fomenta a nivel mundial a través de la intranet de la compañía.

### Claves para la desconexión digital



Se respetarán los **tiempos de descanso y vacaciones** y se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones y llamadas telefónicas profesionales.



Si es imprescindible la **lectura inmediata de una comunicación**, se avisará al destinatario por un medio que le permita conocerlo rápidamente.



En caso de **distintos husos horarios**, se mantendrán las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas afectadas.



Se hará un **uso racional de las herramientas digitales de trabajo** que la compañía pone a disposición del trabajador.



Cuando se envíen correos fuera del horario laboral, se utilizará la configuración de **envío retardado** para hacer llegar los mensajes dentro del horario.



Durante las vacaciones, se recomienda indicar los **datos de contacto de compañeros disponibles** para atender cuestiones urgentes.

## » Retribución

Nuestra organización avanza y evoluciona gracias a nuestros empleados y su contribución a los resultados y estrategia corporativa, por lo que la política retributiva promueve el reconocimiento de su contribución y una remuneración justa ofreciendo opciones adicionales que faciliten su bienestar y contribuyan a su motivación y satisfacción personal.

Nuestra estrategia de compensación tiene como objetivo ofrecer un sistema competitivo y atractivo en cuanto a compensación total, resultado de un paquete adecuado de remuneración monetaria y diferentes beneficios. En términos generales, la compensación total se compone, además del salario base, de una retribución variable a corto plazo y largo plazo y una serie de beneficios como planes de pensiones, asistencia sanitaria, seguros de vida y discapacidad.

Partiendo del análisis realizado en los mercados salariales en los países y sectores de negocio en los que opera la compañía, anualmente se revisa el paquete retributivo para garantizar la competitividad externa y la equidad interna en cada localiza-

ción, con el objetivo de satisfacer de manera eficiente las necesidades en cada país.

Además, en nuestra compañía se impulsa la transparencia salarial y se vela por la igualdad retributiva. Repsol publica anualmente en el Informe de Gestión Integrado los ratios salariales y remuneraciones medias por categoría profesional de todos los países con presencia relevante. Adicionalmente, atendiendo a la Ley 11/2018 y las nuevas obligaciones en España incorporadas a través del Real Decreto-Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, anualmente se analizan las retribuciones de nuestros empleados incluyendo la segmentación por género (brecha salarial) con el objeto de garantizar la igualdad retributiva por género.

Estos análisis retributivos han formado parte del Plan de Igualdad, elaborado con los representantes de los trabajadores y que en 2022 se ha registrado en los "organismos oficiales españoles".

En relación a las opciones destinadas



a promover el bienestar de nuestros empleados, dentro de nuestra oferta de beneficios se incluye un programa de compañía con iniciativas y medidas de conciliación como el teletrabajo, flexibilidad horaria, jornada continuada en ciertos centros y otros servicios ofrecidos en ciertas geografías como programas de salud, asistencia domiciliar gratuita para la unidad familiar, telefarmacia, teleasistencia y tratamientos especializados (fisioterapia, psicología, etc.), así como un servicio de consultas legales y administrativas totalmente gratuito.

Nuestra meta es tener un equipo de personas satisfechas, motivadas y comprometidas. En línea con esto, en los últimos años hemos puesto en marcha programas de reconocimiento, donde se premian el esfuerzo y el compromiso entre compañeros.

También en 2023 se liquidó el plan global de acciones para empleados lanzado a nivel mundial que con carácter voluntario ofrecía la posibilidad al empleado de convertirse en accionistas en condiciones ventajosas.



"El Plan global de compra de acciones me ha dado la oportunidad de participar en el futuro de Repsol y contribuir a su crecimiento. Creo que este tipo de planes nos comprometen y nos acercan más a la compañía".

**Cristina Guillamón**

Consultor Sénior de Compensación y Desempeño

## Analítica avanzada en la gestión de talento »

Uno de los retos de nuestra transformación digital se centra en explotar todo el potencial de las herramientas digitales y la analítica de datos para potenciar una **gestión estratégica del talento**, que nos permita mejorar la anticipación en el nuevo contexto global.

En este sentido, disponemos de herramientas como **Workforce for the future / Delfos**, que nos permite visualizar el impacto del entorno y las decisiones de negocio en las proyecciones de perfiles requeridos, carencias de competencias y costes asociados, ayudándonos a identificar rutas de capacitación y estrategias de captación del talento para adaptarnos a los requerimientos futuros de los negocios de Repsol.

Esta mirada estratégica ofrece asimismo una oportunidad a nuestros empleados de cara a potenciar su desarrollo en aquellas competencias y disciplinas que crecerán en los próximos años, a través de los programas de formación y desarrollo que estamos impulsando.

Un ejemplo a destacar lo constituyen las acciones para promover el desarrollo de competencias y conocimientos asociados a la digitalización y las nuevas tecnologías, que venimos impulsado desde nuestra **Repsol Data School**, a través de las cuales nuestros empleados están mejorando sus conocimientos y habilidades analíticas para avanzar, juntos, como compañía **#DataDriven**.

En este marco se firmó, en 2020, un acuerdo con el Instituto Superior para el Desarrollo de Internet (ISDI) y con otros proveedores como Telefónica, para apoyar programas de

aprendizaje como **Data4Everyone**, que cubre aquellos empleados que se están iniciando en la cultura y gestión del dato, o **Data for Digital (D4D)** y **Data for Business (D4B)**, para aquellos que ya cuentan con un nivel más avanzado y que necesitan dar un paso más en el conocimiento de la ciencia del dato para así, poder impulsar el cambio en la cultura corporativa y en la forma de trabajar. En la Data School se han formado ya, más de 3.900 empleados.

Gracias a ellos, podrán conocer las áreas que componen este campo (*big data*, inteligencia artificial, *Internet of Things* (IoT), visualización, gobierno del dato) y ampliar conocimientos con su aplicación práctica a través del desarrollo de un proyecto o un caso de negocio

## » Seguridad

Nuestra política de Salud y Seguridad, aprobada por el Comité Ejecutivo, establece el objetivo de desarrollar todas las actividades de la Compañía preservando la integridad de las personas y evitando cualquier daño al entorno y al medioambiente, así como procurar un entorno de trabajo saludable y seguro desde el punto de vista tanto físico como emocional.

Para garantizar la protección de las personas que trabajan en Repsol, nuestros contratistas, el público en general y la seguridad en nuestras instalaciones, disponemos de un robusto proceso de gestión del riesgo alineado con los estándares internacionales más exigentes y centrado en tres pilares fundamentales:

**Personas:** En Repsol creemos que somos las personas las que construimos la seguridad y, por ello, nos enfocamos en los valores y creencias, en comportamientos y actitudes. Realizamos diagnósticos específicos de seguridad y disponemos de programas para trabajar la cultura y el liderazgo de seguridad entre todos los empleados y fomentamos el clima de confianza necesario para que la información de seguridad fluya con transparencia en la organización, de manera que permita detectar y corregir condiciones inseguras y riesgos latentes.

**Sistema de gestión de SMA:** Disponemos de un conjunto sistemático y estructurado de políticas, normas, procedimientos, procesos y herramientas interrelacionados entre sí utilizados por Repsol para la planificación, ejecución, seguimiento y

evaluación de las actividades SMA y sus implicaciones en las distintas operaciones y funciones soporte de la Compañía.

**Instalaciones:** Diseñamos, implantamos y mantenemos las barreras de seguridad para garantizar la integridad de nuestras instalaciones.

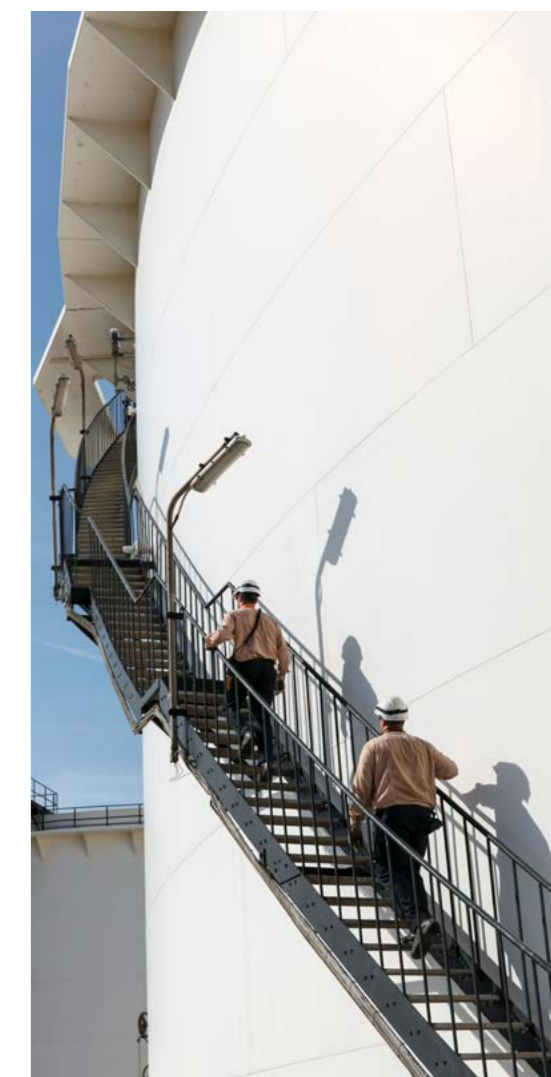
Nuestros socios, contratistas, comunidades locales donde operamos y clientes son piezas clave para conseguir los retos marcados, por lo que trabajamos con ellos para definir procesos que garanticen la seguridad de todos nuestros productos y operaciones. De todos ellos, nos enfocamos prioritariamente en nuestros contratistas, que son nuestros más estrechos colaboradores y con quienes mantenemos un constante diálogo para garantizar que compartimos una misma cultura y una ambición común por la excelencia en seguridad.

Estamos firmemente convencidos de que la mejor forma de evitar los accidentes es anticiparnos a ellos para lo cual trabajamos con todos los niveles de la organización en mecanismos que nos permitan aprender de la operación normal y, bien detectar situaciones de riesgo y mitigarlas, o bien identificar buenas prácticas y extenderlas al resto de la organización. En todos nuestros procesos de análisis y aprendizaje consideramos los factores humanos uno de los elementos determinantes de la mejora, y tratamos el error y el incumplimiento como elementos de análisis y fuentes de aprendizaje organizacional, desvinculándolos de los procesos sancionadores.



Colaboramos con otras empresas y asociaciones para compartir buenas prácticas y desarrollar estándares internacionales.

Nuestro compromiso por garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y de la sociedad, además de proteger el medioambiente, se refuerza con una gestión responsable de los productos que manipulamos en nuestras instalaciones y que ponemos en el mercado, regulada a través de nuestra propia normativa interna, que obedece a los estándares internacionales más exigentes.



## » Salud y bienestar

La gestión de la salud está integrada en cada negocio, dando cobertura a todas las personas que trabajamos en Repsol y va más allá del ámbito laboral, buscando un impacto en el entorno personal, familiar y social.

Debido a nuestra actividad industrial, con una clara vocación en la excelencia en seguridad, seguimos apostando por una perspectiva de salud integral que aúne bienestar físico y emocional al mismo nivel. Con este enfoque, cada año se planifican en detalle las actividades de sensibilización, prevención y promoción de la salud tomando como referencia los planes de bienestar.

### Planes de salud y bienestar:

 <b>Físico</b> Ejercicio, ergonomía, nutrición, higiene del sueño...
 <b>Emocional</b> Gestión del estrés, riesgos psicosociales...
 <b>Cardiovascular</b> Control y análisis de los factores de riesgo...
 <b>Otros programas</b> Dependencia, desconexión, cáncer...

Dentro del proceso de mejora continua de la oferta de valor de salud y bienestar de los empleados, en Repsol participamos y colaboramos en foros, asociaciones profesionales, instituciones y entidades de reconocido prestigio donde, además de estar al tanto de las últimas tendencias, compartimos conocimiento experto y casos de éxito.

Adicionalmente, cultivamos el papel fundamental que desempeñan los responsables de personas en el fomento de la cultura de liderazgo saludable, tanto desde la perspectiva de autocuidado del propio líder como del cuidado de sus equipos. El líder se apoya en los equipos médicos para impulsar el desarrollo de planes de bienestar específicos que impactan tanto a nivel individual como colectivo.

### Servicios de salud en el trabajo »

En todos los países, se dispone de servicios de salud dando cobertura a las actividades asistenciales, preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores.

Se realizan reconocimientos médicos preventivos en función de los riesgos evaluados en el puesto de trabajo, gestionados por los servicios médicos o referentes de la función de salud en el país.

La labor asistencial en la actividad del trabajo es otra de nuestras actividades principales. Entre las iniciativas que se llevan a cabo en este sentido destacamos:

- Apoyo a la integración de personas con discapacidad adecuando los puestos de trabajo.
- Acompañamiento durante la reincorporación de personas al trabajo después de una baja prolongada o con condiciones derivadas de la enfermedad acaecida.

### Evolución hacia la medicina de precisión »

En Repsol avanzamos de forma sólida en nuestro compromiso con la salud integral de nuestros empleados. Estamos incorporando la inteligencia artificial en nuestros procesos, permitiéndonos elaborar modelos de análisis de datos cuyas conclusiones dirigen a nuestros equipos médicos hacia una medicina de precisión, con la que aportar un valor diferencial al empleado.

- **Reconocimientos médicos**, que van más allá de lo derivado por la actividad laboral. De manera personalizada, el equipo médico incorpora pruebas diagnósticas en función de sus características (género, edad, antecedentes, etc.) y acompaña al empleado con recomendaciones individualizadas, utilizando todos los recursos en materia de salud y bienestar que la Compañía pone a disposición de los empleados, tales como seguros médicos, servicios de apoyo, planes de salud específicos, webinars, píldoras informativas.
- **Campañas de sensibilización, prevención y promoción de la**

**salud:** con una segmentación precisa de los distintos grupos de empleados, nuestros equipos médicos dirigen las campañas según necesidades identificadas persiguiendo el impacto deseado.

### Información y comunicaciones: acceso multicanal »

El empleado dispone de distintos canales de acceso a la información en materia de salud y bienestar: cartelería digital y física, intranet, boletines, etc. Adicionalmente, puede contactar con profesionales de salud de manera presencial o virtual. Un equipo humano está detrás de todos nuestros procesos para aportar cercanía y empatía a la profesión y acompañar a las personas que lo necesitan.

### Formación y actividades »

#### Formación

Nuestros empleados reciben formación en salud, relacionada con los riesgos de actividad laboral y temas de salud general. Algunos ejemplos, son:

- Talleres prácticos de gestión emocional para crear entornos seguros, saludables y libres de accidentes,
- Planes de acción derivados de dichas evaluaciones
- Hábitos saludables
- Factores de riesgo cardiovascular
- Primeros auxilios
- Pausas activas
- Prevención de cáncer

#### Actividades

En aras de cuidar la salud de las personas que trabajan en nuestras instalaciones alrededor del mundo, desplegamos internacionalmente una serie de acciones específicas de forma recurrente como:

- Prevención de la malaria
- Campañas de vacunación
- Campañas de sensibilización y prevención de dependencias a sustancias

Además de las acciones desplegadas entre nuestros empleados, en Repsol organizamos actividades para nuestros accionistas donde referentes de reconocido prestigio acercan diferentes temas de salud y actualidad.

**Avanzamos de forma sólida en nuestro compromiso con la salud integral de nuestros empleados desplegando planes e iniciativas e incorporando la Inteligencia Artificial en la analítica de indicadores de salud.**



## » Diversidad, inclusión, igualdad y no discriminación

**La inclusión contribuye a la innovación y el éxito sostenible de las empresas en un mundo diverso y cambiante**

Repsol cuenta con personas con una amplia variedad de edades, trayectorias profesionales, habilidades y culturas. La combinación de tal riqueza de talentos crea equipos diversos, comprometidos y dinámicos que contribuyen a hacer frente a los retos de la compañía.

La cooperación y el trabajo en equipo son una parte fundamental de nuestra forma de trabajar y creemos que las mejores soluciones son aque-

llas que se fundamentan en ideas y puntos de vista distintos. Tenemos el objetivo de crear un entorno en el que todos tengamos la oportunidad de llevar a cabo nuestro trabajo de la mejor forma posible, gracias a:

- La creación de un entorno en el que se pueda contribuir, desarrollar y utilizar plenamente nuestras aptitudes y capacidades.
- Mantener una mentalidad abierta a nuevas ideas, distintas culturas, costumbres y a diversos puntos de vista.

La diversidad en Repsol ha experimentado un proceso evolutivo, dando paso a un modelo que se caracteriza por poner en valor las diferencias individuales para alinearlas con el propósito y objetivos generales de la organización, involucrando a la compañía en un continuo proceso de aprendizaje.



### Beneficios y ventajas de la diversidad e inclusión



Obtenemos un mejor rendimiento financiero



Demostramos más creatividad e innovación



Accedemos a un mercado de talento más amplio



Mejoramos el orgullo de pertenecer a Repsol



Aumentamos nuestra reputación y valoración social



Somos reflejo de la sociedad y conocemos mejor a los clientes

### Comité de Diversidad e Inclusión »

Está integrado por la alta dirección, promueve el crecimiento sostenible gestionando la diversidad de forma inclusiva, fomentando que los empleados desarrollen al máximo su potencial individual.

### Igualdad de género »

Una de las oportunidades que surge con la transformación energética es revertir la desigualdad de género de la presencia femenina en el sector energético.

Apostamos por la igualdad de género en términos de equidad para aprovechar el talento disponible en la sociedad. Este compromiso se eleva hasta el máximo nivel de la compañía y se traduce en un objetivo claro: alcanzar en 2025 el 35% de mujeres en posiciones de liderazgo.

Repsol destaca por sus políticas de

igualdad y por su impulso al talento femenino en disciplinas STEM.

Otros ejemplos de cómo Repsol promueve e incentiva el acceso de las niñas a carreras STEM y, en particular a disciplinas digitales, son las campañas a través del perfil de Repsol Digital en LinkedIn #yosoyniñastem en la celebración del Día Internacional de la Mujer y Niña en la Ciencia o por el Día Internacional de las Niñas.

Participamos en la iniciativa *Tech-novation Girls* a través del programa *Repsol Digital Girls*, que cumplirá su 5ª edición en el año 2024. Esta iniciativa tiene como misión disminuir la brecha tecnológica en el colectivo de mujeres, a través de un programa para niñas y jóvenes de entre 8 y 18 años que, en equipo, y con ayuda de personas que trabajan en Repsol, desarrollan una aplicación móvil o un proyecto de inteligencia artificial para resolver un problema social de su entorno.

Esta iniciativa además de ser parte de un proyecto que ayuda a reducir la brecha de género en el estudio de las carreras STEM y acceso posterior al mercado laboral, ayuda, tanto a mentores como a niñas, a desarrollarse en nuevos ámbitos y adquirir nuevas capacidades. Los proyectos digitales presentados por las niñas y jóvenes abordan cuestiones como la atención o la soledad de personas mayores, la conexión de entidades y asociaciones con particulares que quieran hacer donaciones, el cuidado de enfermos, apoyar la economía circular, entre otros.

La acogida está siendo un éxito, con un número creciente de participantes en cada edición. En la 5ª edición contamos con 130 niñas, 60 mentores y 31 equipos formados, duplicando el número alcanzado en la anterior edición.



#### Caso de éxito

#### Acciones de Sensibilización y concienciación sobre sesgos inconscientes

Más de 8.600 personas que trabajan en Repsol se han formado y se han sensibilizado gracias al curso "Sesgos inconscientes en la toma de decisiones". Un curso que ha proporcionado conocimientos teóricos, herramientas prácticas y estrategias concretas para abordar los sesgos inconscientes en la toma de decisiones, contribuyendo así a entornos laborales más equitativos e inclusivos. Una excelente oportunidad para explorar y abordar aspectos clave relacionados con la gestión de personas en un entorno de cultura inclusiva.

## Integración de personas con discapacidad »

La inclusión de personas con discapacidad forma parte de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y tiene como objetivo identificar talento, mejorar la calidad de vida, facilitar la integración y eliminar las barreras que impiden una integración completa de las personas con discapacidad.

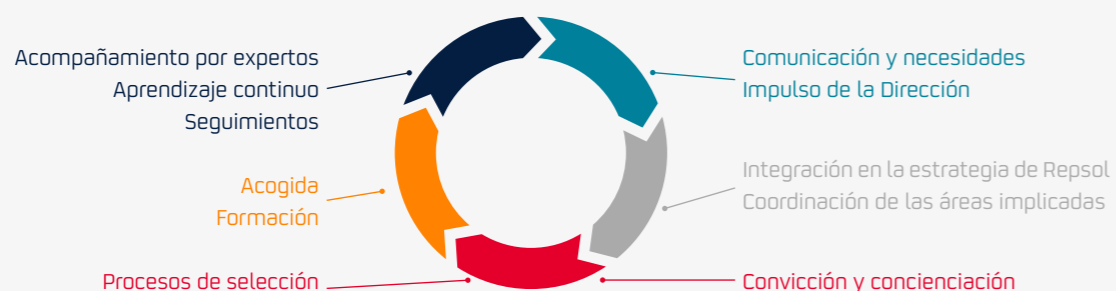
Hemos sido pioneros en España en la incorporación de personas con discapacidad y trabajamos en extender

nuestro perímetro de actuación a otros países a través de políticas de compras responsables y de accesibilidad.

Desde Repsol, hemos sistematizado el recorrido realizado a través de diferentes publicaciones como el Libro Blanco: Talento Diverso - "La expansión de un gran proyecto", donde hemos reflejado los avances realizados en el programa de incorporación de personas con discapacidad desde una perspectiva global.

Gracias al acuerdo con Down España y el resto de las asociaciones de las diferentes comunidades, podemos contar con profesionales con discapacidad intelectual que han sido contratados en nuestras estaciones de servicio bajo la metodología de empleo con apoyo y que refuerzan nuestra convicción de ofrecer igualdad de oportunidades, demostrando que la inclusión laboral favorece a todos, empresas y sociedad.

### Rueda del éxito en la integración de personas con discapacidad en Repsol



“Trabajo en Repsol desde 2012 y tengo una discapacidad física. Desde la primera visita a la sede de Repsol, para la entrevista de trabajo, pude comprobar que la integración de la discapacidad es algo real y perceptible, no solo un listado de buenos propósitos en una memoria; esa sensación inicial se ha confirmado y reforzado con mi experiencia en la compañía a lo largo de los años. Repsol ha sabido ver que la diversidad, en sus múltiples manifestaciones, es un elemento fortalecedor y que aporta valor a los equipos. En el caso de la discapacidad, los que la vivimos en primera persona, nos vemos empujados muy a menudo a pensar de modo diferente al habitual para desenvolvernos en nuestra vida diaria, aprendemos a solucionar problemas de forma diferente, ese modo de pensar se contagia a todos los ámbitos, también al profesional. La diversidad, enriquece los entornos laborales al aportar diferentes experiencias vitales, culturales, vivencias, sentires y, en resumen, diferentes formas de entender el mundo que proporcionan al grupo una mayor capacidad de enfrentar retos. Repsol ha entendido la gran fortaleza que son sus empleados, y por ello cuenta con un equipo diverso del que es un orgullo formar parte”.

**Juan Felipe Jurado**  
Técnico de Contenidos

## Diversidad LGTBI+ »

Nuestro reto es ser una empresa atractiva para trabajar, por ser reconocida como respetuosa y no discriminatoria con la orientación sexual e identidad de género.

Como parte del compromiso de Repsol con la diversidad LGTBI+, se ha creado el grupo de empleados Aliados LGTBI+ que, en la actualidad cuenta con personas de 11 países, así como representación de diversas áreas de la compañía. El grupo está impulsado por dos miembros del Comité ejecutivo.

Además, en nuestro Plan de Sostenibilidad 2025 nos hemos comprometido a desarrollar iniciativas que favorezcan la inclusión del colectivo LGTBI+.



“El grupo de Aliad@s es un equipo autogestionado e independiente cuya misión es hacer de bisagra entre la sociedad y la compañía en materia de diversidad LGTBI+.

Por un lado, trata de velar por la igualdad real de todas las personas que se relacionan con Repsol, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Por otro lado, impulsa iniciativas transformadoras que contribuyan a la mejora continua en esta dimensión de la diversidad.

La alta dirección reconoce la aportación de valor de este grupo en el bienestar de empleadas y empleados, en la retención y atracción del talento, en la responsabilidad e imagen corporativa y, en definitiva, en hacer de Repsol una mejor empresa, con un compromiso constante para seguir avanzando en cualquier dimensión de diversidad”.

**Miguel Martínez Amoraga**  
Grupo de Aliados LGTBI+ de Repsol



### Caso de éxito

#### Puntos de diversidad en nuestras paradas de Complejos industriales

Durante las paradas programadas acuden miles de contratistas a nuestras instalaciones. Desde el año 2023 instalamos carpas de diversidad para sensibilizar al personal propio y a las personas que trabajan en otras compañías sobre la importancia del respeto y la inclusión real de todas las personas, independientemente de sus diferencias

## Alianzas y compromisos relacionados con la diversidad e inclusión »



Repsol ha firmado los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP), establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU. Los WEP se basan en estándares internacionales de derechos humanos y laborales y se basan en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



La misión principal de esta alianza es unir esfuerzos y buscar sinergias para impulsar iniciativas concretas que eliminen estereotipos de género en la educación y promuevan el empoderamiento femenino en las disciplinas STEAM desde etapas tempranas. También busca reducir la brecha de género en el acceso a estas disciplinas, tanto a nivel nacional como internacional.



Repsol forma parte del Programa Inserta Empleo, la entidad para la formación y el empleo de Fundación ONCE, para la incorporación de personas con discapacidad en la Compañía. El acuerdo también contempla la promoción de otras acciones que favorezcan la inserción laboral de personas con discapacidad de forma indirecta.



Observatorio Generación y Talento: formamos parte del observatorio, que promueve la gestión activa de la diversidad generacional.



Nuestro CEO ha firmado los Principios de Conducta para empresas en materia de no discriminación LGTBI. Estos principios buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, así como a establecer nuevas estrategias para respetar y promover los derechos humanos de las personas LGTBI.



Red de empresas para lograr el empleo inclusivo de las personas con síndrome de Down en toda España - Gracias al acuerdo con Down España y el resto de asociaciones de las diferentes comunidades como por ejemplo A toda vela, entre otras, podemos contar con profesionales con discapacidad intelectual que refuerzan nuestra convicción de ofrecer igualdad de oportunidades y que nos dan visiones diferentes y nos aportan valor añadido.



Somos firmantes del Charter Diversidad, comprometiéndonos con principios de la igualdad de oportunidades e inclusión.



Somos parte del Global Business and Disability Network y desplegamos iniciativas de inclusión laboral para personas con discapacidad.



Formamos parte de la Red iberoamericana de Educadores innovadores, coordinada por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad.



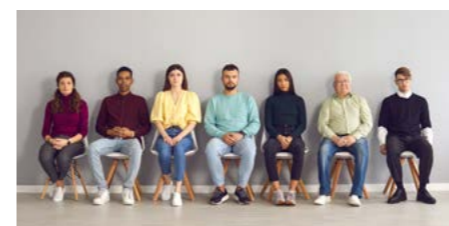
Somos parte del clúster CloSingGap que analiza el impacto económico de la desigualdad de género.



Nuestro Plan de igualdad ha sido reconocido con el distintivo del Ministerio de Igualdad en España.



Formamos parte de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI.



Agenda 2030: impulsamos el desarrollo de las personas y su entorno, garantizando la igualdad de oportunidades.



Somos parte de la Alianza para la FP Dual y la Alianza por la FP del Ministerio de Educación mejorando la empleabilidad de los jóvenes.



Participamos en la iniciativa Empresas por una sociedad libre de violencia de género, del Instituto de la Mujer.



### Caso de éxito Proyectos STEM en Estados Unidos y Canadá

Como parte del compromiso con la diversidad y la inclusión, Repsol desarrolla iniciativas para concienciar a las niñas sobre las carreras que pueden desarrollar si dominan las habilidades de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Entre las iniciativas de la **unidad de negocio Marcellus en EEUU**, cabe destacar: El programa *STEM Careers in Energy*, que ofrece a las estudiantes la oportunidad de conocer los detalles de las profesiones STEM a través de mujeres que desempeñan funciones en el sector de la energía para mostrarles cómo sus habilidades pueden convertirse en profesiones apasionantes y gratificantes. Las empleadas de Repsol impartieron esta clase para 18 niñas en *MHY Family Services*, en el condado de *Butler, PA*, una organización que proporciona asistencia, educación y vivienda a jóvenes en situación de riesgo.

Colaboración *STEM Expo*, en la que Repsol se unió a las *Girl Scouts* para ofrecer a las niñas la oportunidad de aprender sobre los principios científicos con un experimento práctico. La *STEM Expo*, celebrada en el *Pennsylvania College of Technology*, atrajo a unas 500 niñas de entre 5 y 15 años.

En la **Oficina de Houston**, la iniciativa *The Repsol Student Innovation Awards* premia la excelencia de los estudiantes desde hace varios años. Aunque los premios están abiertos a estudiantes masculinos y femeninos, en la edición de 2021, Repsol decidió premiar a tres estudiantes femeninas, que presentaron sus proyectos durante la ceremonia de entrega de premios.

En la **unidad de negocio de Canadá**, *Robotics toolkits*, se dirigió a 35 estudiantes de una escuela rural local en Chauvin, Alberta. Los kits de herramientas consistían en bolas robóticas programables que los estudiantes pudieran manejar y codificar, desarrollando su creatividad y sus habilidades STEM. La financiación de este proyecto apoya el objetivo global de Repsol de promover la formación en el ámbito científico-técnico con el mayor alcance posible y que incluya a las niñas de la comunidad.

Repsol sigue concienciando a niñas y niños de que, combinando las habilidades STEM con su creatividad y entusiasmo, pueden prosperar en carreras apasionantes.



## » Libertad sindical y negociación colectiva

### Escenario español »

En España, los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva están reconocidos en la Constitución y desarrollados por la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, que establece que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, disponiendo que el ejercicio de la actividad sindical comprenderá en todo caso el derecho a la negociación colectiva.

Más del 70% de la plantilla de Repsol se encuentra en España, por lo que la negociación colectiva juega un papel muy importante para mantener relaciones laborales fluidas y acordar unos salarios justos y unas condiciones de trabajo adecuadas. El 100% de nuestros empleados está sujeto a un convenio colectivo.

Los primeros convenios de empresa se suscribieron en 1966 y, en 1997, se firmó el primer Acuerdo Marco, convenio de carácter transversal suscrito con los principales sindicatos de Repsol, que supuso un cambio en el modelo de relaciones sindicales y de negociación colectiva. Dicho Acuerdo Marco regula cuestiones laborales transversales (retribución, jornada, horarios, formación, beneficios sociales, prevención de riesgos laborales etc.), que son trasladadas a los convenios de las distintas empresas incluidas en su ámbito de aplicación, consiguiendo así una mayor homogeneidad.

En cuanto a la representación de los trabajadores, en enero 2023 Repsol contaba con 825 representantes de

los trabajadores de las 15 empresas incluidas en el Acuerdo Marco, pertenecientes a 12 organizaciones sindicales diferentes.

El Acuerdo Marco, junto con los convenios colectivos (11 convenios colectivos de empresa, 6 convenios sectoriales y 5 pactos de empresa), constituyen las bases del marco de sostenibilidad y confianza sobre las que se asientan los intereses recíprocos de empresas y trabajadores.

Además, Repsol tiene firmado desde 2005 un plan de igualdad con los sindicatos mayoritarios del grupo en el ámbito del Acuerdo Marco. Este plan pone el foco en el talento femenino, con medidas en materias como selección, formación, promoción profesional, remuneración y clasificación profesional.

Nuestro compromiso va más allá de garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva a nivel nacional. Tras la aprobación de la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo y su transposición a la legislación española en 1997, Repsol fue una de las primeras empresas multinacionales españolas en constituir su propio comité de empresa europeo en ese mismo año.

El **Comité de Empresa Europeo del grupo Repsol** es un órgano de información, consulta y comunicación para conseguir un ambiente de debate libre y responsable de los temas que puedan afectar al grupo en general, con especial atención a los temas que afectan a Europa, y a sus empleados en particular.

Su competencia se extiende al cono-

cimiento de los planes de carácter industrial, económico, financiero y social que afecten a la política laboral del grupo, siempre que dichos planes tengan un marcado carácter dentro del ámbito de la Unión Europea. También discute asuntos como la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, actividades, producción y ventas, empleo, inversiones, etc.

El Comité de Empresa Europeo se reúne una vez al año en la sede del Grupo Repsol en Madrid. Actualmente cuenta con representantes de los trabajadores de países como Noruega, Portugal y España.

Desde 2020, Repsol celebra la Mesa de Sostenibilidad con los sindicatos más representativos del Grupo en España, donde se tratan asuntos como planes de sostenibilidad, información financiera de informes de gestión, iniciativas de economía circular o proyectos estratégicos de seguridad y medioambiente.

### Escenario internacional »

Repsol reitera la importancia del mantenimiento y la calidad del diálogo social dentro del grupo. Reconocemos internacionalmente los principios de libertad de asociación, protección del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Respetamos la libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a formar y a afiliarse a sindicatos, sin temor a represalias. En los casos en los que nuestros empleados lo hacen, Repsol establece un diálogo constructivo y regular con

los representantes elegidos por los trabajadores, negocia con ellos de buena fe y les hace partícipes cuando se toman decisiones importantes que afectan a la plantilla.

Los países en los que Repsol tiene empleados cubiertos por convenios colectivos son España, Perú, Portugal, Brasil, Indonesia, Francia, Italia y Noruega, y están representados por un órgano interno o por el sindicato sectorial. De los empleados de estos países, cerca del 85,91% han estado durante 2022 y continúan estando amparados por un convenio colectivo, lo que representa más del 79,44% con respecto a la plantilla total del Grupo.

### Escenario futuro »

La negociación colectiva se enmarcará en un contexto muy complejo y exigente para nuestra actividad, marcado por las incertidumbres generadas por la transición energética, así como por el cambio del marco regulatorio para nuestras operaciones en algunos países. Situación que conlleva la necesidad de realizar importantes ajustes, acelerando el ritmo de adaptación a esta nueva realidad y que nos obliga a emprender una profunda transformación de nuestros negocios para afrontar con garantías el nuevo escenario energético y la evolución del marco regulatorio.

En este camino, nos apoyaremos en nuestros grupos de interés estratégicos, incluyendo, por supuesto, a los representantes de los trabajadores a través de un diálogo proactivo.



“Formar parte del Comité de Empresa Europeo de Repsol ha sido una gran oportunidad para reunirnos anualmente con los empleados de Repsol en Europa. Somos informados y consultados por la dirección sobre los avances de nuestro negocio como la salud y la seguridad, las inversiones, los nuevos métodos de trabajo y la tendencia de los empleados dentro de la compañía. Esto nos da la oportunidad de reflexionar si hay algo que pueda afectar a nuestras condiciones de trabajo y proporcionar información si es necesario”.

**Cecilie Hettervik**  
Responsable Gestión de Activos E&P en Noruega y ex-miembro del Comité de Empresa Europeo

## » Ética y conducta



“El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 versa sobre la paz, la justicia y las instituciones sólidas, y establece como una de sus metas, reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

No se trata únicamente de una declaración política, sino que establece objetivos para que los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, trabajen juntos para

poner en práctica medidas sostenibles concretas que combatan eficazmente la corrupción.

¿Cómo contribuimos en Repsol a la implementación del ODS 16?

Hemos desarrollado una normativa interna de prevención de la corrupción: Código de Ética y Conducta, Política anticorrupción, normativa de debida diligencia con terceros, normativa de gestión de regalos y atenciones y de conflictos de intereses.

Disponemos de la guía “Claves para gestionar nuestra relación con los funcionarios públicos”, donde

se recogen las buenas prácticas de actuación que tenemos que tener en cuenta cuando, en el desarrollo de nuestra actividad profesional, nos relacionamos con funcionarios públicos. Reconocemos, como agente comprometido con la sociedad, el valor que el buen gobierno, legalidad y la transparencia de las instituciones públicas tiene para la sociedad y colaboramos activamente con ellas, en cada país, para un entorno

regulatorio y social adecuado, eficaz y responsable.

Consideramos la transparencia como elemento indispensable en la lucha contra la corrupción y publicamos la información relacionada con los contratos y convenios suscritos con administraciones públicas.

Hemos conformado un Modelo de Gestión Integral de *compliance*, con etapas para la prevención y control de riesgos, la vigilancia del modelo y la reacción ante los incumplimientos normativos.

Incluimos la debida diligencia de los terceros en nuestros procesos, para el conocimiento de las terceras partes con las que nos vamos a relacionar o ya nos relacionamos. En septiembre de 2021, Repsol se comprometió en la *Extractive Industries Transparency Initiative*, a través de la cual se apoyan las iniciativas para el conocimiento y publicidad de los propietarios, últimos beneficiarios de las compañías.

Aunque estamos en el buen camino, hay que hacer más, tanto para concienciar a nuestro propio entorno sobre la importancia de construir sociedades justas, con instituciones predecibles, aplicables a todos y legalmente robustas, como para determinar de qué manera específica podemos seguir contribuyendo de modo efectivo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

**María Díaz Aldao**  
Chief Compliance Officer

Nuestro [Código de ética y conducta](#) establece el marco de referencia para los comportamientos y expectativas de las personas que trabajan en Repsol en el desempeño de su trabajo. Asumimos un nivel de exigencia más allá de lo que marca la ley y ponemos los medios para cumplirlo. El código es también una guía de referencia en nuestra relación con terceros y contribuye a reforzar las relaciones con nuestras partes interesadas y con la sociedad.

### Una cultura de cumplimiento »

Somos conscientes de la importancia de la cultura del cumplimiento, de la formación y de la sensibilización. Tenemos equipos dedicados a su promoción interna y realizamos cursos anuales obligatorios para todos los empleados sobre el Código de ética y conducta.

Los cursos se diseñan tras el análisis de buenas prácticas, basándonos en los análisis de riesgos por país y negocio, las exigencias legales y las recomendaciones de auditorías internas. La formación se adapta a cada colectivo en diversos formatos digitales para fortalecer la sensibilización en materia de anticorrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, prevención penal, sanciones y embargos internacionales o competencia.

Repsol cuenta con un canal de ética y cumplimiento y un sistema de Información basado en el derecho al anonimato, la confidencialidad del informante, la prohibición de represalias, el respeto a los derechos de la persona investigada y la protección de los datos personales.

### Nuestra política de integridad »

Nuestra compañía está firmemente comprometida con el estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción,

así como la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que tenemos presencia, atendiendo a su espíritu y finalidad. Adicionalmente, extendemos su cumplimiento también a nuestros socios comerciales y nos comprometemos a:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.
- No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún bien de valor a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas para la compañía.
- No permitir ningún pago de facilitación.
- No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.
- No utilizar las donaciones para encubrir pagos indebidos.
- No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la compañía. Así como también a prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta

de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, con objeto de asegurar que Repsol establece relaciones comerciales únicamente con personas y entidades cualificadas y con una adecuada reputación.

### Un sólido modelo de prevención de delitos »

Contamos con los mecanismos adecuados para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción: nuestro Modelo de Prevención de Delitos tiene como objetivo prevenir y descubrir conductas delictivas por parte de cualquier integrante de nuestra compañía.

Este modelo se plasma en procedimientos formalizados de cumplimiento y control que cuentan con controles orientados a mitigar los riesgos de incumplimiento de la normativa, tanto interna como externa. Evaluamos anualmente la eficacia de estos modelos y contamos con procesos de debida diligencia previos a la adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o *joint ventures* para evaluar y gestionar estos riesgos.

Repsol ha elaborado y difundido a toda la organización un Manual de Prevención Penal, con el propósito de guiar y entender los principales riesgos penales a los que se enfrenta la compañía y mecanismos para evitarlos.



## » Formación en derechos humanos



Porque la formación y sensibilización de nuestros empleados son clave para actuar de forma responsable, formamos a las personas en los valores que deben regir nuestra conducta. Organizamos anualmente sesiones y cursos relacionados con los derechos humanos, tanto desde una perspectiva más generalista, como contenidos más específicos. Una formación que influye en las actuaciones de las personas que forman Repsol y que construyen nuestro presente y futuro.

Nuestro objetivo es extender las campañas de sensibilización a lo largo de toda la cadena de valor, especialmente en aquellas relaciones que albergan mayor riesgo: socios, contratistas y suministradores.

### Ejemplos de cursos y campañas de sensibilización relacionadas con los derechos humanos »

#### Derechos humanos

Curso global actualizado en 2021.

#### Ética y conducta

Curso anual obligatorio para reforzar comportamientos críticos dentro del Código de Ética y Conducta de Repsol.

#### Agenda 2030 y ODS

Lanzado en 2020.

#### Diversidad e inclusión

- **Energía con Orgullo.** Este curso profundiza en la realidad y los retos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI+ en distintos rincones del mundo y en la necesidad de construir una cultura más inclusiva y un entorno seguro para todas las personas.
- **Sesgos inconscientes.** Taller que busca identificar los sesgos que cada persona puede tener desde un sentido amplio (origen, género, edad, discapacidad, etc), y que pueden estar teniendo impacto en la toma de decisiones.
- **Igualdad de Género y Oportunidades.** Consideramos especialmente importante sensibilizar a la organización y cuidar la comunicación, para evolucionar hacia un lenguaje inclusivo e integrador y minimizar sesgos inconscientes relacionados con el género.
- **Superando Barreras.** dirigido a comprender el valor que aportan

las personas con discapacidad y aprender a dirigirnos y relacionarnos adecuadamente con ellas.

#### Seguridad

- **Plataforma digital de sensibilización y formación sobre las 10 reglas básicas en seguridad.** Web abierta con más de 11.500 usuarios de 98 países registrados.
- **Realidad virtual.** Hemos sido pioneros en desarrollar una aplicación de formación para experimentar en entornos virtuales las 10 reglas básicas de seguridad. Más de 7.000 empleados y contratistas han probado esta novedosa formación.
- **Investigación de incidentes** con análisis del impacto de los factores humanos.
- **Factores humanos.** Gran despliegue en 2023 para el negocio de E&P y se espera un amplio despliegue para el área industrial en 2024.
- **Cursos de conducción preventiva**
- **Introducción a la seguridad y al medioambiente** sobre conceptos básicos y su aplicación en Repsol.
- **Curso de simulador de manejo de extintores en oficinas.** Realizado en 2023 para todos los empleados de Campus.

#### Medioambiente

- **Introducción a la gestión del**

**medioambiente.** Conceptos básicos de gestión ambiental.

- **Prácticas de Desempeño Ambiental en Operaciones de E&P en tierra.** Curso específico disponible para empleados y contratistas.
- **Formación ambiental en complejos industriales.** Sesiones de formación periódicas para empleados y contratistas de nuestros complejos industriales.
- **Formación en eficiencia energética** en factorías de lubricantes y complejos industriales.
- **LideraTE.** Curso digital disponible para todos los empleados en el que se da una visión de todas las energías comercializadas por Repsol y su contribución al objetivo de ser una compañía neutra en emisiones en 2050.
- **Cambio climático y Transición energética Repsol.** Curso digital disponible para todos los empleados en los que se explica los fundamentos e impactos del cambio climático, conocer el impacto del sector energético en el cambio climático y conocer la estrategia y objetivos de Repsol en transición energética.

#### Salud y bienestar

- **Seguridad y salud en viajes.** Curso obligatorio antes de viajar al extranjero.
- **Hábitos saludables.** Curso para los empleados de complejos industriales sobre hábitos saludables, actividad física y nutrición.
- **Cursos presenciales de primeros auxilios, RCP básica y ma-**

**nejo de DEA** obligatorio en todos los países para personal propio y externo.

- **Riesgos cardiovasculares y hábitos saludables.**
- **Prevención y gestión del estrés, salud mental/emocional y gestión de la fatiga.**
- **Ergonomía.**
- **Prevención de riesgos en trabajos fuera de la oficina.**
- **Prevención de enfermedades transmitidas por la sangre.**
- **Higiene y seguridad alimentaria.**

#### Ciberseguridad y protección de datos

- **Ciberseguridad y protección de la información.** Curso para con-

seguir una mayor capacidad en reconocer, gestionar y comunicar las diferentes amenazas.

- **Ciberseguridad industrial** orientados al personal de nuestros activos industriales para reconocer, gestionar y comunicar las diferentes amenazas.
- **Curso obligatorio anual en Ciberseguridad.** Cada año se lanza un nuevo curso digital con el objetivo de concienciar al empleado de los peligros a los que estamos expuestos y ayudar a minimizarlos.
- **Campañas de phishing** para concienciar a los empleados de los peligros de no estar alerta frente a todos los mails recibidos
- **Itinerarios formativos especializados en materia de ciberseguridad.**





## Nuestra cadena de valor

Proveedores y contratistas

Nuestros socios

Principios Voluntarios de Seguridad



“Somos conscientes de que, por la naturaleza de nuestras actividades y por las condiciones de algunos entornos en los que operamos, existen algunas áreas que tienen un riesgo de impacto relevante en todos los temas relativos a los derechos humanos.

A medida que las empresas y los contextos operativos y los perfiles necesarios cambian, también lo hacen los riesgos para las personas.

Es importante identificar, prevenir, mitigar, remediar y supervisar los riesgos e impactos en los derechos humanos de empleados, clientes y resto de colectivos susceptibles de verse afectados por nuestra actividad, en particular los que se pueden producir en nuestra cadena de suministro. De esta manera, desde el área de Gestión de Compras, ayudamos a la compañía en su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Nuestra relación con los proveedores y su respeto de los derechos humanos son clave para lograr una transición justa con la que Repsol está comprometido”.

**Fernando Duro Ruiz**  
Director de Servicios Globales

## » Nuestros proveedores y contratistas

En Repsol, tenemos como objetivo controlar los riesgos y gestionar los impactos de todas las relaciones comerciales con nuestros socios, proveedores y contratistas.

Trabajamos para prevenir la corrupción en toda nuestra cadena de valor. En las actividades en las que participamos, consideramos indispensable que nuestros socios mantengan estándares éticos, sociales y ambientales comparables a los nuestros. Por ello, incluimos cláusulas relativas a los derechos humanos en los contratos que firmamos con nuestras contrapartes.

Disponemos de una norma de debida diligencia con terceras partes, aplicable a las relaciones comerciales

para gestionar los riesgos relativos a la corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y sanciones y embargos internacionales. A partir de esta norma, identificamos, evaluamos, prevenimos y mitigamos los riesgos de integridad en nuestras actividades y relaciones comerciales en la cadena de valor.

Todo ello, con el propósito de que, tanto con carácter previo a la formalización de la relación con el tercero como durante el tiempo que se mantenga esta, el grupo Repsol pueda contar con información adecuada en el proceso de toma de decisiones y en la evaluación y mitigación de los posibles riesgos de *compliance* relacionados con el mismo.

**Controlamos los riesgos en nuestras relaciones comerciales**

La contribución de los proveedores es imprescindible para alcanzar los compromisos en materia de derechos humanos y de Agenda 2030.

**Establecemos niveles de control con:**



Proveedores y contratistas



Nuestros socios



La seguridad corporativa



## Gestión de proveedores y contratistas »

La gestión responsable de la cadena de suministro es fundamental en nuestra prevención y mitigación de riesgos. Nuestros proveedores, si bien son organizaciones independientes, intervienen activamente en la cadena de valor de Repsol. Por este motivo, promovemos e incentivamos entre ellos el conocimiento y aceptación de nuestro [Código de ética y conducta de proveedores](#) y la adopción de pautas de conducta consistentes con el mismo. Somos conscientes de que la cadena de suministro plantea riesgos específicos y está vinculada con la generación de empleo y el desarrollo económico local de las comunidades donde operamos. Por esta razón, queremos dotarnos de un sistema que nos permita asegurar que nuestros proveedores y contratistas mantengan un comportamiento acorde con nuestros compromisos.

### Trabajamos para que nuestros proveedores y contratistas respeten nuestra política de derechos humanos

Promovemos el respeto de los derechos humanos para que nuestras relaciones comerciales mantengan un comportamiento alineado con nuestros compromisos. Estamos adaptando nuestros procesos de selección, calificación y control para identificar y paliar los riesgos sobre derechos humanos en las distintas etapas de nuestra relación comercial con ellos.

A través de cláusulas específicas en

los contratos, requerimos el compromiso de cumplimiento tanto de los estándares internacionalmente reconocidos, como de las disposiciones relativas a seguridad, medioambiente, comportamiento ético y respeto a los derechos humanos vigentes en nuestra normativa interna. Asimismo, desarrollamos actividades de sensibilización entre nuestras contrapartes.

Queremos seguir profundizando en la mejora del desempeño de nuestra cadena de suministro. Por ello, tenemos el objetivo de desarrollar e implementar mecanismos ágiles y eficaces que permitan la verificación del cumplimiento de las cláusulas y la puesta en marcha de medidas correctoras en caso necesario.

### Gestión responsable de proveedores y contratistas

#### 1. Registro y calificación

**Registro de proveedores:** Todos nuestros proveedores deben registrarse en nuestros sistemas de gestión de compras y aceptar nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores. Marcado por un ideal de cooperación, el código está orientado a un beneficio recíproco, respetando en todo momento el cometido de cada una de las partes. Incluye obligaciones como el rechazo al trabajo infantil, el rechazo al trabajo forzoso, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Velamos por la integridad de las relaciones que mantenemos con nuestros proveedores y abogamos por unas relaciones basadas en el respeto y la confianza mutuos.

Asimismo, se realiza un análisis

reputacional a todos los proveedores mediante consultas en diferentes bases de datos públicas y privadas acerca de la existencia de incumplimientos legales, conductas ilícitas u otros aspectos de *compliance* relativos a esos terceros.

**Proceso de calificación:** En esta fase, los proveedores son calificados desde el punto de vista empresarial/financiero a partir las evidencias presentadas por el proveedor.

#### 2. Adjudicación y firma de contrato

En las condiciones generales de compra y contratación se incluye la obligación de respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Como mínimo, el proveedor debe respetar la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

#### 3. Evaluación de desempeño

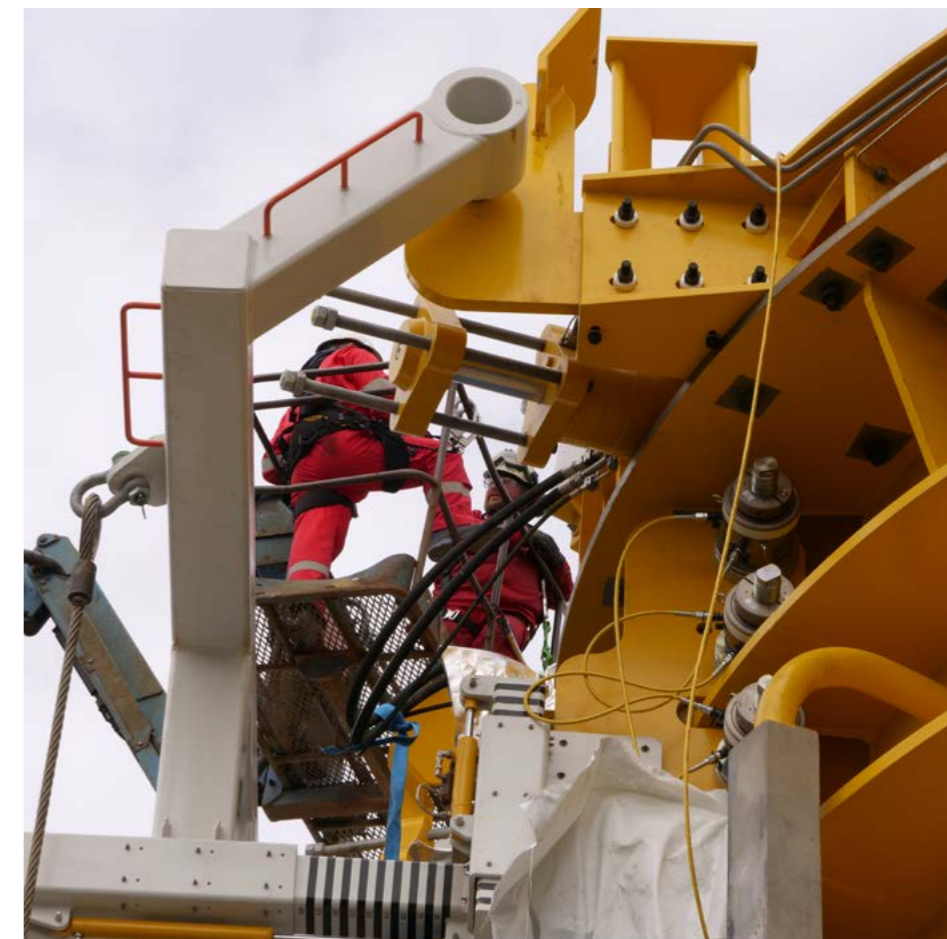
Tras la realización de los trabajos, o durante la ejecución de los mismos, realizamos una evaluación del desempeño del proveedor en los casos especialmente críticos de negocios con mayor riesgo identificado.

La profundidad con la que analizamos los distintos asuntos es mayor cuanto más crítico es el proveedor por el tipo de bien o servicio que suministra, o por el lugar donde lo fabrica o lo presta.

Por lo general, en esta evaluación revisamos principalmente los sistemas de gestión de calidad, segu-

ridad y medioambiente, así como el código de ética, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales y medidas contra el fraude y la corrupción, así como la gestión de la cadena de suministro del propio proveedor o contratista.

Seguimos trabajando para hacer evolucionar nuestro modelo, con el fin de retroalimentar el proceso de contrataciones futuras y reforzar la gestión del riesgo de los proveedores y contratistas.



## » Nuestros socios

**Somos conscientes del cambio que podemos generar junto a nuestros socios en los países en los que estamos presentes**

Nuestro compromiso abarca todo el ciclo de vida de las operaciones de la compañía y promueve el cumplimiento de los estándares internacionales más exigentes entre empleados, contratistas, proveedores y socios.

En este sentido, Repsol participa activamente en iniciativas de carácter

internacional en colaboración con otras compañías del sector. Los equipos corporativos y de negocio participan activamente en los grupos de trabajo. En particular en el grupo de trabajo de Responsabilidad social de IPIECA, donde se establecen discusiones en materia de derechos humanos.

- 1. Evaluación de socios.** Antes de tomar la decisión de adquirir un activo evaluamos los riesgos, tanto existentes como potenciales, que se pueden presentar en las operaciones comerciales y llevamos a cabo un proceso de debida diligencia.
- 2. Acuerdos.** Utilizamos un modelo de *joint operating agreements* (JOA), o acuerdos de operación conjunta, que define las responsa-

bilidades y límites que cada socio tiene sobre la operación y gestión de un activo.

- 3. Cláusula de derechos humanos.** Contamos con una normativa específica en la que expresamente se indica que el operador debe respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Su aplicación consiste en la inclusión de una cláusula de obligado cumplimiento de respeto a los derechos humanos en los términos que establece nuestra normativa. Esto implica abstenerse de vulnerarlos y, en caso de hacerlo, enfrentarse a las consecuencias.
- 4. Auditorías.** Realizamos controles periódicos para comprobar que los tres puntos anteriores se cumplen.



### Caso de éxito

#### **Bolivia: Coordinación permanente con las autoridades para mitigar los potenciales conflictos e impactos**

En el marco de la coordinación interinstitucional, Repsol Bolivia remite diariamente a la empresa estatal YPFB (Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos) un reporte sobre conflictividad social en sus áreas de operación, ubicadas en cuatro departamentos de Bolivia. Este mecanismo se realiza de manera ininterrumpida y constituye un sistema de alerta e información permanente sobre eventuales situaciones de conflicto y las medidas que se adoptan para mitigarlas. Permite informar sobre quejas que pudieran suscitarse en las áreas de operación y asegurar la participación de YPFB en la resolución de las mismas.

Como ejemplo, se han reportado quejas sobre la generación de polvo debida al transporte de equipos de la compañía que se ha resuelto con medidas de mitigación (riego previo al transporte), solicitudes de mano de obra local en actividades de la compañía, etc.

Este tipo de coordinación nos permite tener una relación permanente y abierta con diferentes áreas de la empresa estatal, además de garantizar su involucración y rápida respuesta, en caso de que su participación sea requerida.

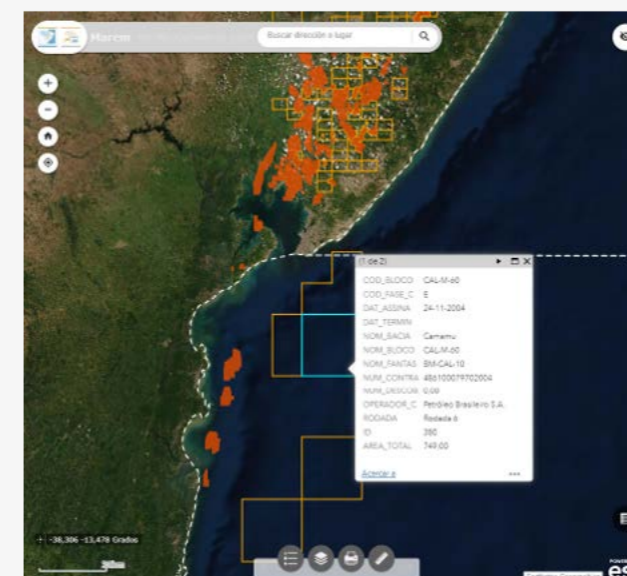


### Caso de éxito

#### **Brasil: Trabajamos con nuestros socios por los derechos humanos**

El respeto a los derechos humanos orienta también nuestras actividades no operadas. De forma periódica, se revisan las actividades de los operadores con el objetivo de mejorar el desempeño conjunto en materia de derechos humanos, al igual que en seguridad y medioambiente. Se trabaja junto a las principales compañías que operan en bloques conjuntos con Repsol compartiendo estándares y mejores prácticas, nuestra normativa, que está basada en los más altos estándares internacionales y nuestros casos de éxito.

Un ejemplo es el proyecto MAREM (*Mapeamento Ambiental de Resposta a Emergência no Mar*), que hemos desarrollado junto al IBP (*Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis*), IBAMA (*Instituto Brasileiro de Meio ambiente e Recursos Naturais Renováveis*) y otras empresas asociadas. Consiste en una base de datos georreferenciada de todo el litoral brasileño y de las islas costeras para dar apoyo a la planificación y a la gestión de las operaciones como respuesta a los accidentes de derrames de petróleo en el mar.



## Trabajamos la debida diligencia con nuestros socios estratégicos »

En un país en conflicto como Libia, utilizamos estrategias para no agravar la situación y promover la paz. Colaboramos con las autoridades y nuestros socios y establecemos alianzas para mejorar infraestructuras que redunden en una mayor calidad de vida de las poblaciones vecinas. La debida diligencia en este tipo de entornos requiere incorporar a todo el proceso un exhaustivo análisis de la situación y sus implicaciones. Reforzamos especialmente la aplicación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, la promoción de los más altos estándares y requisitos de ética, antisoborno y corrupción y hacemos esfuerzos para extender nuestras buenas prácticas en derechos humanos a nuestra cadena de valor.

Repsol trabaja estrechamente con la Compañía Nacional del Petróleo (NOC) de Libia, sus filiales y sus socios internacionales para construir capacidades en materia de sostenibilidad y gestión social en particular. Repsol es uno de los socios destacados durante los últimos años, en los que los departamentos de desarrollo sostenible de la NOC y de Repsol han trabajado para fijar objetivos y coordinar proyectos que garanticen el acceso a los servicios básicos a todas las ciudades y pueblos que rodean el yacimiento de EL-Sharara y que se

encuentran en la línea de producción. En 2018, se firmó un memorando de entendimiento (MOU) entre la NOC y un consorcio de empresas (Repsol, Total, OMV, Equinor) liderado por Repsol, para poner en marcha una serie de proyectos de desarrollo sostenible. El memorando declara el interés y la contribución para apoyar la mayoría de los servicios básicos y esenciales, como la educación, la salud, el agua y muchos otros programas que contribuyen a mejorar la vida de las comunidades locales.



### Caso de éxito Testimonio de nuestro contratista local en Libia

La empresa Al Ahya Addakika Company, que ejecuta proyectos de construcción y mantenimiento de depósitos de agua en Libia, es un buen ejemplo de contratista local que tiene en cuenta la responsabilidad social en la ejecución de proyectos: “Al inicio de cualquier proyecto, estudiamos en profundidad las condiciones sociales y económicas de la región donde se desarrolla el proyecto, incluyendo las necesidades de desarrollo. Fomentamos la formación de trabajadores locales en materias como fontanería y electricidad para la construcción u otras necesidades, y disponemos de excelentes técnicos que nos permiten tener a los trabajadores locales bien formados. Este procedimiento es muy exitoso en el trabajo con las comunidades. Somos muy conscientes del impacto de estos proyectos en la sociedad, por lo que siempre nos aseguramos de establecer una buena relación con las comunidades para que las operaciones sean fluidas.”



“Nuestra responsabilidad hacia las comunidades locales continúa en el ámbito de nuestras operaciones, y nuestro compromiso con los Derechos Humanos se mantiene durante la ejecución de los proyectos de inversión social. Desde el inicio del proyecto, pasando por el proceso de planificación, la gestión de la cadena de suministro y terminando con las operaciones de adquisición, nos mantenemos firmes en alinear nuestras acciones con nuestros valores fundamentales.

El compromiso de REMSA (nuestra filial Repsol Exploration Murzuq, S.A.) con la cadena de valor se reflejó en la ejecución de varios proyectos que tuvieron un impacto positivo en las comunidades locales beneficiarias. En los dos últimos años, hemos hecho posible que 100.000 personas tengan acceso a agua potable mediante la perforación de 10 pozos y el mantenimiento de 23 depósitos de agua en las regiones del sur cercanas al yacimiento de Sharara. También se construyeron tres depósitos de agua en las zonas del monte Nafusa, por donde pasa la tubería que conecta el yacimiento de Sharara con la refinería de Zawia. Nuestras actividades sociales no se limitaron únicamente al acceso al agua, sino que también incluyeron el acceso a la atención sanitaria. Contribuimos a mejorar los servicios sanitarios del centro médico oncológico de la ciudad de Sebha, que resultó ser una necesidad urgen-

te para los residentes de las zonas vecinas al yacimiento de Sharara. También cabe mencionar nuestra intención de firmar dos memorandos de entendimiento con la Corporación Nacional del Petróleo en 2024. El primer MOU estaría relacionado con el desarrollo del Hospital General de Ubari, que se considera la instalación sanitaria más importante cerca del



yacimiento de Sharara. El segundo MOU implica acordar proyectos de desarrollo para los próximos cinco años. A través de estos dos próximos memorandos, así como de los que los han precedido, nuestro objetivo es reforzar los marcos de cooperación y garantizar la continuidad sostenible de nuestras operaciones, repercutiendo positivamente en la región y sus comunidades.

Todo ello se enmarca dentro de nuestra preocupación por los derechos humanos y nuestro compromiso de responsabilidad social con las comunidades locales. Además, REMSA participa cada año en la Semana Internacional del Voluntariado Repsol, que durante 3 años se centra en iniciativas relacionadas con la reducción de emisiones. Durante dos años se plantaron 1.500 árboles. Esta iniciativa fue bien recibida por nuestro principal grupo de interés (National Oil Corporation), ya que nuestra actividad les inspiró para lanzar una iniciativa de plantación de 1.000.000 de árboles distribuidos por varias regiones de Libia con la participación de varias empresas extranjeras y locales. La responsabilidad social y ética de REMSA no se limita a las normas empresariales; comprometemos nuestra solidaridad con el pueblo de Libia, proporcionando asistencia vital en tiempos difíciles, crisis y catástrofes, reforzando nuestros lazos mediante contribuciones significativas a su bienestar”.



**Mikel Erquiaga**  
Director de la unidad de negocio de Libia



## » Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

La capacidad de respuesta ante situaciones imprevisibles está estrechamente vinculada a la formación y la sensibilización en materia de derechos humanos

Desde diciembre de 2013, estamos adheridos a la iniciativa internacional Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), que tiene como objetivo afianzar la seguridad de las operaciones en zonas de alto riesgo y de conflicto a través de procedimientos de trabajo que respeten los derechos humanos. Algunas de las acciones que realizamos son:

La importancia estratégica de las infraestructuras del sector energético las expone a los riesgos inherentes al terrorismo o los derivados de conflictos bélicos. Por esta razón, su protección debe realizarse en colaboración con empresas privadas de seguridad y fuerzas y cuerpos de seguridad pública.



### Implantación de lo Principios Voluntarios



Más información en el [Informe anual de implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos](#). Estas acciones se garantizan a través de los equipos de seguridad corporativa y se realizan y verifican anualmente.



#### Caso de éxito

#### Convenio con el Ejército de Bolivia para reforzar la seguridad

En el marco del convenio, renovado anualmente, destacan las siguientes acciones:

1. Programa de formación anual en derechos humanos y derecho internacional humanitario en colaboración con el Centro de Estudios de Derecho Internacional Humanitario CEDIH, de la Cruz Roja Española. Se otorgaron **12 becas anuales para realizar el curso avanzado de derecho internacional humanitario** en el Instituto Internacional de Derecho Internacional Humanitario (IIHL) de Sanremo, Italia.
2. **Jornadas sobre justicia penal internacional** patrocinadas y organizadas por Repsol E&P Bolivia S.A. en febrero de 2016.
3. **Cooperación con el Estado para incorporar los crímenes de guerra y de lesa humanidad en la legislación boliviana**; un compromiso asumido por el Estado Boliviano en tratados y convenios internacionales. Esta acción ha sido reconocida como un gran aporte al Estado Boliviano por todas las altas autoridades de gobierno nacional y departamental que participaron. Una vez aprobado, y por motivos ajenos a la protección de los derechos humanos, el Gobierno Boliviano decidió no realizar la modificación al Codi-

go Penal, pero Repsol junto con los organismos anteriormente mencionados, promovió y participó en la modificación.

Se constituyeron dos grupos de trabajo. Uno español, formado por personal del Centro de Estudios de Derecho Internacional Humanitario, y otro boliviano, presidido por el decano de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA) con profesores de derecho internacional, derecho constitucional y derecho penal.

4. **Jornadas de derecho internacional humanitario** en 2017, en el Centro de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de Santa Cruz de la Sierra, y otra en el Círculo de Oficiales del Ejército de la ciudad de La Paz.
5. Elaboración y presentación del **Proyecto de difusión de la Convención de la Haya de 1954 para la Protección de los Bienes Culturales en Caso de Conflicto Armado** en el Ministerio de Cultura y Turismo en junio de 2016, con la participación del Ministerio, el Ejército de Bolivia, la Cruz Roja Bolivia-

na y la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA).

#### Objetivos:

- A. Señalizar los bienes culturales de acuerdo con el registro de los mismos existente en el Ministerio de Cultura y Turismo.
- B. Capacitar a miembros del ejército en la protección de los bienes culturales.
- C. Sensibilización, mediante la publicación y acuerdos entre las oficinas locales de la Cruz Roja Boliviana y las unidades del ejército en la localidad con los directores de los institutos de secundaria.





## Nuestras comunidades

Diálogo permanente

Uso de tierras y recursos naturales

Comunidades indígenas

Proyectos con grupos vulnerables

Valor compartido en Repsol



“Nuestros equipos en campo trabajan cada día para conectar con las comunidades de nuestro entorno mediante la escucha activa de sus necesidades y preocupaciones y la colaboración para abordar los desafíos que puedan surgir.

Cultivamos un diálogo basado en el reconocimiento, el respeto mutuo, la consideración de las diferencias culturales, la integridad, la responsabilidad, la transparencia, la buena fe y la no discriminación. Esta estrategia es la clave para obtener y mantener la licencia social para operar en un mundo en constante evolución.

Cada año seguimos mejorando nuestros procesos, anticipándonos a los retos regulatorios que se avecinan. La sociedad reconoce nuestra labor con las comunidades vecinas, como evidencia el primer puesto obtenido en el CHRB a nivel mundial en 2023. No obstante, seguimos aprendiendo de experiencias pasadas. En 2021 nos comprometimos a remediar los impactos negativos sobre las comunidades afectadas por el derrame de crudo en la Refinería de la Pampilla en Perú, un proceso que estamos culminando con éxito y que ha supuesto un aprendizaje más en la aplicación de la debida diligencia en derechos humanos”.

**Clara Rey**  
Directora de Sostenibilidad

## » Diálogo permanente

### Impulsamos el diálogo y la comunicación »

Fomentamos la cultura de respeto de los derechos humanos y un diálogo continuo que genera un entorno de confianza. Este diálogo proactivo, transparente, continuo y participativo de forma honesta y culturalmente apropiada, es clave para construir confianza con nuestras comunidades. Debe darse en todas las fases de los proyectos en base al intercambio abierto de información.

Este contexto y el convencimiento de que el respeto por los derechos hu-

manos en todas nuestras actividades es condición indispensable para mantener nuestra licencia social para operar, hacen que nuestras comunidades no se vean en la necesidad de exigir sus derechos para obtener una escucha activa por nuestra parte.

Involucramos a las comunidades presentes en el área de influencia de nuestras operaciones desde las etapas más incipientes del proyecto en un contexto de respeto hacia los derechos humanos, en especial los de los más vulnerables.

Los propios mecanismos de reclamación son parte de esta garantía de diálogo y comunicación fluida con

las diferentes comunidades, nuestros trabajadores y contratistas u otras entidades locales. Este clima de confianza permite manifestar, sin temor a represalias, cualquier queja o reclamación.

En nuestra Política nos comprometemos a respetar y no obstaculizar las labores pacíficas de liderazgo de las **personas defensoras de derechos humanos**. No tolerar ni contribuir a amenazas o agresiones y, cuando la situación lo requiera, colaborar con estas personas generando entornos seguros de diálogo.



#### Caso de éxito

#### Diálogo en los complejos industriales de España

El diálogo continuo y transparente se materializa a través de los paneles públicos asesores, que nacen con la voluntad de ofrecer la máxima transparencia informativa sobre nuestras actividades. Cada panel es un canal de diálogo permanente entre la sociedad y la empresa; un órgano consultivo que busca mejorar la información de la población sobre nuestra actividad y promover acciones divulgativas para un mejor conocimiento de la operación industrial, dando respuesta a las preguntas frecuentes que se plantea la sociedad en relación con la industria. Por ejemplo, en A Coruña, disponemos de un teléfono 24h a disposición de los vecinos y cuya atención se encuentra protocolizada y conectada con nuestros sistemas de gestión.

En Puertollano, el panel se reúne trimestralmente para analizar proyectos, temas de interés e inquietudes de las personas y sectores que conforman el Panel Público Asesor.

En Cartagena, disponemos de un grupo de

WhatsApp con los representantes de todas las organizaciones vecinas para una comunicación inmediata.

Además de esta comunicación bidireccional impulsada por Repsol, formamos parte de otras iniciativas para mejorar la comunidad. En el complejo de Petronor en Bilbao, participamos en foros de reflexión estratégica sobre las necesidades de la comarca y en el Consejo Asesor de Urbanismo donde, en coordinación con otras instituciones públicas y privadas, se proponen planes de infraestructuras y actuaciones urbanísticas. Y aunque durante la pandemia se tuvieron que cancelar temporalmente los paneles públicos, se mantuvo la comunicación con las concejalías de participación ciudadana para aclarar asuntos que inciden sobre nuestra actividad.

En Tarragona, nuestra Mesa de Alcaldes nos ayuda a articular un foro estable de comunicación y coordinación con las autoridades locales.

## » Uso de tierras y recursos naturales

Reconocemos y respetamos los derechos de los pueblos y los titulares legítimos sobre sus tierras y los recursos naturales y ponemos los medios para que se protejan, especialmente en caso de aquellos más vulnerables.

Conforme a este compromiso y a los requerimientos incluidos en nuestro marco normativo, previo al inicio de

toda actividad se consideran diseños alternativos viables que minimicen la adquisición de tierras y las restricciones sobre el uso del suelo y subsuelo, para evitar reasentamientos e impactos adversos sobre las comunidades y las personas que usan dichas tierras.

Una vez seleccionada la ubicación, identificamos a los propietarios y

usuarios de las tierras con ayuda de los mecanismos oficiales existentes en cada ubicación. Adicionalmente y con el objeto de preservar los derechos de los más vulnerables, realizamos una búsqueda activa de otros potenciales titulares legítimos de los derechos, como las comunidades indígenas usuarias de una tierra o de un determinado recurso.



### Caso de éxito

#### Gestión de permisos para el uso de tierras: identificación de propietarios, autorización de acceso y gestión de compensaciones para nuestras campañas sísmicas

Las campañas de geofísica requieren la utilización de grandes superficies de tierra durante períodos cortos de tiempo. Suponen un reto para los equipos de gestión de permisos. Las fases de la gestión del uso temporal de tierras son las siguientes:

1. Caracterización de tierras e identificación de todos los propietarios.
2. Gestión de permisos previa al acceso a las tierras. Se contacta con cada uno de los propietarios para explicar la naturaleza y fechas de los trabajos, así como el cálculo y pago de compensaciones. Los propietarios que están de acuerdo firman una carta de intervención para otorgar permiso formal para el uso temporal de sus tierras.
3. Evaluación de posibles daños y cálculo de compensaciones en base a las tasas de la administración. Para evitar pagos en efectivo, el importe se transfiere a los propietarios a través de un contratista local, una vez firmada la carta de aceptación.



## Gestión del agua y otros recursos naturales »

El capital natural engloba los recursos naturales que contribuyen al bienestar de las personas, el desarrollo de la sociedad y el avance de la economía global. Esta contribución se realiza a través de los servicios ecosistémicos y abióticos de los cuales nos beneficiamos en forma de energía, materiales y aspectos culturales. Hemos desarrollado una metodología y una herramienta digital, [READS](#), que permite la valoración integral de los impactos ambientales y las dependencias de los proyectos a nivel global.

### Gestionamos los impactos en todos los vectores ambientales:



**Agua.** Porque el agua es un recurso escaso, hacemos una gestión sostenible que fomenta la búsqueda de nuevas soluciones para garantizar la reducción de su consumo. Es importante que su gestión adopte una relación conjunta con las partes interesadas para mitigar impactos.



**Aire.** Conscientes de la importancia de cuidar la calidad del aire, aplicamos las mejores técnicas disponibles (MTD) y aplicamos los estándares más exigentes para minimizar las



**Biodiversidad.** Como compañía energética comprometida con un mundo sostenible, nos preocupamos por los impactos sobre la biodiversidad y los recursos que nos proporciona en nuestros proyectos y operaciones. Somos conscientes del papel relevante que desempeñamos para encontrar soluciones a los desafíos globales de la pérdida de biodiversidad y de los servicios ecosistémicos.



**Residuos.** Optimizamos nuestros procesos productivos para minimizar la generación de residuos, que gestionamos bajo principios de economía circular. Valorizamos residuos de terceros como materias primas alternativas para hacer nuestros productos de manera más sostenible.



**Priorizamos nuestras acciones para minimizar los posibles impactos de nuestras operaciones y productos**



### Acción experimental

#### Liberación del águila perdicera en Aragón en 2022 y 2023

Un ejemplo de nuestro compromiso para proteger la biodiversidad es la colaboración del Área Generación Baja en Carbono de la compañía con el plan de refuerzo de población del águila perdicera en Aragón, en peligro de extinción, mediante un proceso de liberación *Jaula-Hacking*, metodología ya probada con éxito en otras regiones de España.



## » Comunidades indígenas

Las comunidades indígenas pueden presentar un mayor riesgo de sufrir las consecuencias negativas de nuestras actividades y se consideran grupos vulnerables. Por este motivo, disponen de derechos especiales que Repsol se compromete a reconocer y respetar de acuerdo con nuestra política, la legislación vigente y con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esté incorporado o no a la legislación de cada país.

Entre otros, cuentan con los siguientes:

- **Derecho a las tierras, sus territorios y recursos**
- **Derecho a su organización, a su estructura social y económica**
- **Derecho a la consulta libre, previa e informada**

Como parte de este compromiso adquirido y actuando con la debida diligencia en derechos humanos, en todas nuestras actividades, verificamos el nivel de aceptación de las organizaciones indígenas, buscando activamente el consentimiento de los potenciales afectados. En caso contrario, se evalúan tanto los impactos potenciales como la conveniencia de continuar con el proyecto, decisión que corresponde al Comité Ejecutivo de la compañía.

En aquellas operaciones en las que la compañía no tiene control de la gestión, como en los activos no operados, informamos a nuestros socios de estas políticas y ponemos a su disposición nuestro conocimiento y técnicas para la implementación de sus objetivos.

**Respetamos la naturaleza única de los pueblos indígenas y dialogamos en un contexto de respeto hacia los derechos humanos**



“Apoyamos a Repsol como expertos internacionales en derechos humanos y en la aplicación de la debida diligencia en algunos de sus proyectos en diversos países, especialmente en áreas con comunidades indígenas, donde realizamos evaluaciones de impacto en derechos humanos con la ayuda de especialistas locales.

Aportamos nuestra experiencia a la metodología de Repsol y aplicamos un enfoque participativo y otro intercultural como ejes transversales de la debida diligencia en derechos humanos.

Estos enfoques permiten superar los derechos humanos como elementos teóricos abstractos e integrarlos efectivamente en el día a día de las operaciones de las unidades de negocio. Aplicamos conceptos fundamentales como el respeto, el derecho a la confidencialidad, la integridad, la independencia e imparcialidad de la evaluación. Todos estos conceptos son muy relevantes para las culturas indígenas, que tienen sensibilidades y derechos diferentes a otras comunidades. Con esta forma de actuar, se busca asegurar que los resultados de nuestras evaluaciones, además de pertinentes, sean legítimos

para todos los grupos de interés, logren las licencias sociales y sirvan como instrumentos para generar confianza con las comunidades en las áreas donde Repsol opera”.



**Mikel Berraondo**

Doctor en Derecho Internacional Público y Experto internacional en derechos humanos de pueblos indígenas y empresas y derechos humanos. Socio fundador de Akuaipa Transformation

## Debida diligencia en áreas con comunidades indígenas »

Repsol actúa con debida diligencia en todas sus operaciones, especialmente en aquellas áreas donde hay presencia de comunidades indígenas, respetando sus derechos particulares. Nos comprometemos a fomentar la plena satisfacción de sus derechos sociales, económicos y culturales. En cada proyecto que emprendemos, llevamos a cabo las siguientes actividades en las operaciones:

### 1. Evaluación de impactos sociales en áreas con comunidades indígenas

La evaluación de impactos sociales adquiere un carácter crítico en aquellas zonas donde viven comunidades indígenas. Precisamente por los derechos especiales y la vulnerabilidad de estas comunidades, Repsol debe establecer medidas de mitigación específicas para reducir riesgos e impactos a estos grupos.

La identificación del contexto social se logra a partir de una **línea de base social** en la que participan los gobiernos y las organizaciones locales, regionales o nacionales representativas. Identificamos y recopilamos información sobre aquellas comunidades indígenas que se encuentran en diferentes fases de contacto con la cultura mayoritaria y que puedan ser afectadas por nuestras actividades.

Una vez identificadas y estudiadas, es necesario analizar cómo y en qué medida podemos impactar en los derechos humanos de estas comunidades.

Entre los impactos en los derechos de los pueblos indígenas se analizan, como mínimo, los siguientes:

- **Recursos naturales que utilizan para su medio de vida**
- **Derecho sobre sus tierras**
- **Costumbres, tradiciones e instituciones**
- **Identidad cultural y creencias religiosas**

- **Educación, seguridad, salud y bienestar**
- **Desarrollo económico**
- **Derecho a la consulta previa libre e informada**
- **Asentamientos**
- **Derecho a ser compensados**

En Repsol, nos aseguramos de que las comunidades sean capaces de comprender, a través de la consulta y el diálogo participativo, los impactos que el proyecto pudiera tener sobre sus derechos.

Tras identificar y evaluar los riesgos y posibles impactos, definimos medidas de prevención y de mitigación específicas, eficaces y acordes a los deseos de los pueblos interesados.

El orden de actuación será de acuerdo a la siguiente jerarquía de mitigación, intentando primero buscar alternativas en las operaciones para evitar los impactos en las comunidades indígenas:



El plan de acción está en continua consulta con las comunidades y, además, establecemos planes de vigilancia para asegurar que las medidas implantadas son eficaces.

En caso de que en la zona de influencia habiten comunidades indígenas en aislamiento voluntario o en contacto inicial, los consideramos de una manera especial. Llevamos a cabo acciones específicas adicionales para eliminar cualquier tipo de riesgo social en estas operaciones:

- Elaborar un plan de contingencia antropológico
- Identificar y evaluar los derechos de propiedad y uso de recursos tradicionales
- Documentar los esfuerzos por prevenir y mitigar los impactos, especialmente los relativos a las tierras, recursos naturales y áreas naturales de importancia.



## 2. Proceso de diálogo participativo con las comunidades indígenas

El diálogo es la base de nuestra relación con los pueblos indígenas. Nuestro compromiso con ellos se manifiesta a través de la búsqueda constante de un diálogo proactivo y transparente, continuo y participativo, enfocado en la búsqueda de acuerdos y del consentimiento de las comunidades.

Gracias a esto, en Repsol se establecen relaciones sólidas con las comunidades del área de influencia de los proyectos y activos. Las relaciones de confianza que genera Repsol están basadas en los principios de:

- **Respeto, buena fe y sensibilidad cultural**
- **Integridad, responsabilidad y transparencia**
- **No discriminación**

En los casos de comunidades indígenas, se reflejan en el establecimiento de acuerdos formales orientados a promover el valor compartido y el desarrollo sostenible de las comunidades.

Repsol planifica para cada una de sus actividades las estrategias de acercamiento y diálogo con las partes interesadas representativas desde las etapas más tempranas del proyecto y en base a los resultados del contexto social.

Este diálogo participativo deberá ser transparente, culturalmente apropiado y en un lenguaje y formato que pueda ser entendido por las comunidades indígenas.

- Las comunidades deberán ser informadas sobre las actividades del proyecto y sus posibles impactos positivos y negativos.
- El diálogo será participativo e in-

clusivo, abordando los asuntos y las prioridades de las comunidades, no solo las necesidades del proyecto.

- Las decisiones acordadas en los procesos de diálogo deberán respetar las convenciones, protocolos y representatividad de las comunidades.
- Se mantendrá registro de las acciones de diálogo llevadas a cabo, incluyendo las opiniones de las comunidades, así como los acuerdos, acciones comprometidas y sus plazos.

Gracias a este diálogo :

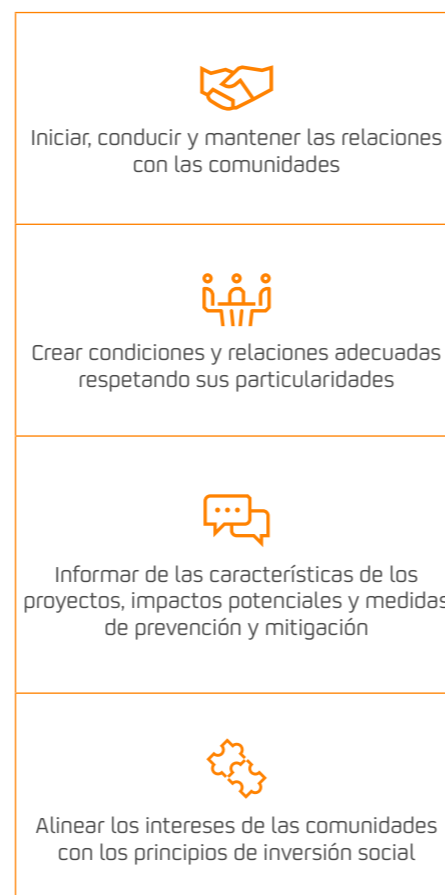
- **Adaptamos** nuestras actividades a las características culturales de cada grupo étnico o comunidad.
- **Involucramos** a los órganos representativos de las comunidades indígenas.
- **Garantizamos y promovemos**, de acuerdo a la estructura social y cultural de cada comunidad, la representación de hombres y mujeres, de los diversos grupos de edad y de los líderes.
- **Programamos** con tiempo suficiente los procesos colectivos de toma de decisiones, acomodando los tiempos del proyecto con los de las decisiones comunitarias.
- **Verificamos** que en cada proyecto haya sido realizada la Consulta, Libre, Previa e Informada (CLPI) otorgada a los pueblos indígenas a través de sus instituciones representativas y que cuenta con suficiente apoyo. En cualquier caso, establecemos mecanismos que garanticen el respeto a los derechos que protege la consulta.

- **Confirmamos** que el Estado ha obtenido el consentimiento de las comunidades para poder desarrollar la actividad.
- **Llegamos a acuerdos** con las comunidades indígenas afectadas.

### Relacionadores comunitarios: nuestro nexo con las comunidades

Para asegurar el diálogo con los pueblos indígenas, contamos con la figura de los relacionadores comunitarios, encargados de establecer un diálogo basado en la confianza y el respeto. Se acercan a nuestras comunidades con el ánimo de recabar las quejas o reclamaciones en un estado incipiente.

Los relacionadores comunitarios desempeñan las siguientes funciones:



Los relacionadores comunitarios son la cara visible frente a las comunidades y crean un entorno amigable y de buena fe. Son nuestro nexo con las comunidades para mediar en las posibles divergencias y conflictos que pudieran surgir, buscando un entendimiento beneficioso para ambas partes.

Gracias a su labor el 100% de nuestros activos significativos disponen de programas de desarrollo de las comunidades locales basados en las necesidades de estas y de planes de participación de los grupos de interés basados en su distribución geográfica.



### Caso de éxito Evaluación de impacto arqueológico, Bolivia

En 2018, durante la construcción del camino de acceso y explanadas del Pozo Boicobo Sur-X1 se descubrieron restos arqueológicos en Caipipendi. Por nuestro compromiso por respetar la herencia cultural, llevamos a cabo una evaluación de impacto arqueológico para identificar un sitio de 5 hectáreas donde se encontraron restos líticos, cerámica, urnas funerarias y herramientas elaboradas en piedra. Se realizaron diversos análisis para obtener información sobre el modo de vida de las poblaciones guaraníes que en 1690 vivían sin haber contactado con los españoles. Los restos fueron entregados al Municipio de Villa Vaca Guzmán, para su exhibición en un museo.



### Caso de éxito Comunidades indígenas y COVID-19

Repsol no ha sido ajeno al impacto que la crisis sanitaria y social derivada de la COVID-19 ha tenido en las comunidades en las que opera. Para contribuir a paliar sus efectos, se han llevado a cabo diversas actuaciones, como la colaboración con los servicios públicos, donaciones de material sanitario, apoyo a contratistas o el aislamiento de comunidades indígenas vulnerables para evitar el contagio y, al mismo tiempo, preservar sus derechos. Se destacan algunas de las medidas extraordinarias adoptadas:

- Se ha evitado cualquier contacto con los empleados y contratistas aislando a las comunidades indígenas del exterior.
- Dotación de agua, alimentos y medicinas para las comunidades aisladas.

- Reducción de la presencia en campo de empleados y contratistas.
- Pruebas de COVID-19 previo a la entrada a los bloques a trabajadores y contratistas.
- Distribución y difusión masiva de información sobre medidas de prevención en español y en los idiomas locales.
- Transporte para los afectados de las comunidades a los centros de salud.
- Realización de controles sanitarios preventivos integrales.
- Coordinación de acciones médicas y sociales con gobiernos y autoridades locales.
- Refuerzo de mecanismos y canales con las comunidades para traslación de inquietudes relacionadas con COVID-19.

## » Grupos vulnerables

Algunos grupos pueden presentar mayor vulnerabilidad a las consecuencias negativas de las actividades empresariales o sufrirlas de manera diferente. En particular, las mujeres, las minorías, los migrantes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, etc.

Otros grupos, como los niños, pueden ser vulnerables en determinadas circunstancias y requerirán medidas de protección diferentes.

Repsol adquiere la responsabilidad de protegerlos prestando una especial atención al impacto de las actividades que puedan suponer un mayor riesgo de vulnerabilidad y marginación.

Ponemos especial empeño en el seguimiento de la eficacia de nuestras respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a estos grupos y el diálogo con ellos deberá ser completado por procesos adicionales.

Disponemos de varios ejemplos de programas y proyectos para estos grupos vulnerables que remarcan la debida diligencia de Repsol en todas sus actividades:



### Caso de éxito Equinoterapia en niños con síndrome West en A Coruña, España

Desde 2015, en la refinería de A Coruña apoyamos actividades de equinoterapia para menores con síndrome de West u otras patologías catalogadas como raras, que pertenecen a la Asociación West Galicia. La terapia con caballos les ayuda a conseguir una mayor autonomía y favorece su integración social, mejorando la calidad de vida tanto del menor como de su entorno.



### Caso de éxito Proyectos productivos sostenibles, Bolivia

Repsol apoya a las comunidades más vulnerables del entorno de nuestras actividades del Campo Margarita para desarrollar proyectos sostenibles que mejoren su calidad de vida.

Anualmente se renuevan los acuerdos con las comunidades indígenas del Pueblo Guaraní para el fomento de emprendimientos sostenibles, como los proyectos de artesanías para mujeres, iniciativas de apicultura o transformación de carne de caprino.



### Caso de éxito Donación de material médico al Centro de Cáncer de Sabha, Libia

El acceso a la salud en Sabha es una necesidad acuciante, tal y como se reveló en nuestro Estudio de Línea base social. Se llevó a cabo una inspección para identificar las necesidades del Centro de Cáncer y se acometió el proyecto de donar 13 equipos cuya dotación era urgente para los residentes de las comunidades vecinas al Campo de Sharara



### Caso de éxito Empoderamiento de mujeres emprendedoras en Sakakemang, Indonesia

Apoyo a mujeres en microempresas y pequeñas empresas centradas en la transformación, comercialización y venta de alimentos envasados y productos transformados de raíces vegetales.



## » Valor compartido en Repsol

**Repsol debe ser un actor relevante entre las comunidades donde opera y la sociedad. Una compañía comprometida que promueve la creación de valor compartido y el desarrollo sostenible**

Trabajamos para identificar, conocer y considerar el entorno social y medioambiental en el que desempeñamos todos los procesos de nuestra actividad y generar un impacto positivo en las comunidades, motivando el desarrollo socioeconómico.

En línea con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contribuimos al desarrollo social a través de la maximización de los impactos positivos que genera nuestra actividad y llevamos a cabo planes de acción que previenen y mitigan los impactos negativos.

El objetivo de nuestra inversión social es crear y mantener una relación de confianza y respeto mutuo con las comunidades cercanas a las operaciones de la compañía y con la sociedad en general, a través de la creación de valor compartido y del desarrollo sostenible por medio de proyectos de inversión social orientados a generar

y maximizar nuestros impactos positivos, así como a mantener la licencia social para operar.

Los proyectos de inversión social pueden implicar riesgos relacionados con la corrupción, la financiación del terrorismo y las sanciones y embargos internacionales. Por ello, entre 2018 y 2019, un equipo multidisciplinar formado por las áreas de *compliance*, derechos humanos, sostenibilidad, legal, seguridad, entre otros, desarrolló un nuevo marco normativo para minimizar los riesgos de los proyectos de inversión social mediante una diligencia debida basada en la gestión del riesgo.

El proceso finalizó en 2019 con la aprobación de una normativa interna global enfocada en garantizar la transparencia del proceso y establecer las medidas necesarias para tener un preciso conocimiento de los terceros con los que nos relacionamos a la hora de ejecutar nuestros proyectos: evaluamos tanto a las contrapartes que nos ayudan a desarrollar los proyectos, como la inversión que se lleva a cabo, teniendo en cuenta el riesgo del país donde se realiza. De este modo, identificamos, evaluamos, prevenimos y mitigamos los riesgos de integridad en nuestras actividades y relaciones comerciales con la cadena de valor en nuestros proyectos de inversión social.

### Nuestro proceso de inversión social »

Nuestra actividad impacta de forma positiva con la generación de riqueza, el empleo local o el desarrollo de proveedores en nuestro ámbito de influencia. El contexto de la operación determina el alcance y la articulación de la inversión.

Las áreas de las unidades de negocio, encargadas de coordinar y desarrollar los proyectos de inversión social, disponen de una serie de elementos para conocer las necesidades de las comunidades, así como para identificar las áreas prioritarias de actuación. Dentro de estos elementos, destacamos:

- Estudios específicos para la identificación de preocupaciones y expectativas de los grupos de interés.
- Análisis de contexto social o línea de base y estudios socioeconómicos de la población.
- Estrategia, análisis de riesgos e impactos de la actividad de Repsol en el entorno. Las oportunidades identificadas deberán ser culturalmente apropiadas, tener en cuenta la perspectiva de la comunidad y posibilitar la consecución del objetivo de negocio, así como procurar no generar vínculos de dependencia entre el colectivo beneficiado y la compañía.

La compañía evalúa las oportunidades que generen impactos positivos y potencien el valor compartido en el desarrollo de los proyectos, evitando dependencias futuras. Es prioritario el desarrollo socioeconómico sostenible derivado de una planificación ba-

sada en el diálogo y el consenso con las comunidades, factores que determinan el alcance de la inversión.

Gracias a la colaboración sólida y sostenible con las comunidades, generamos algunos de los siguientes impactos positivos en las zonas donde estamos presentes mediante proyectos de inversión social:

- Desarrollo de habilidades y conocimiento
- Maximización de las oportunidades de empleo local
- Oportunidades para proveedores y contratistas locales
- Proyectos de acceso a la energía
- Proyectos de desarrollo de infraestructuras locales compartidas
- Proyectos de conservación del entorno local
- Contribuir al pago de impuestos
- Impulsar el voluntariado

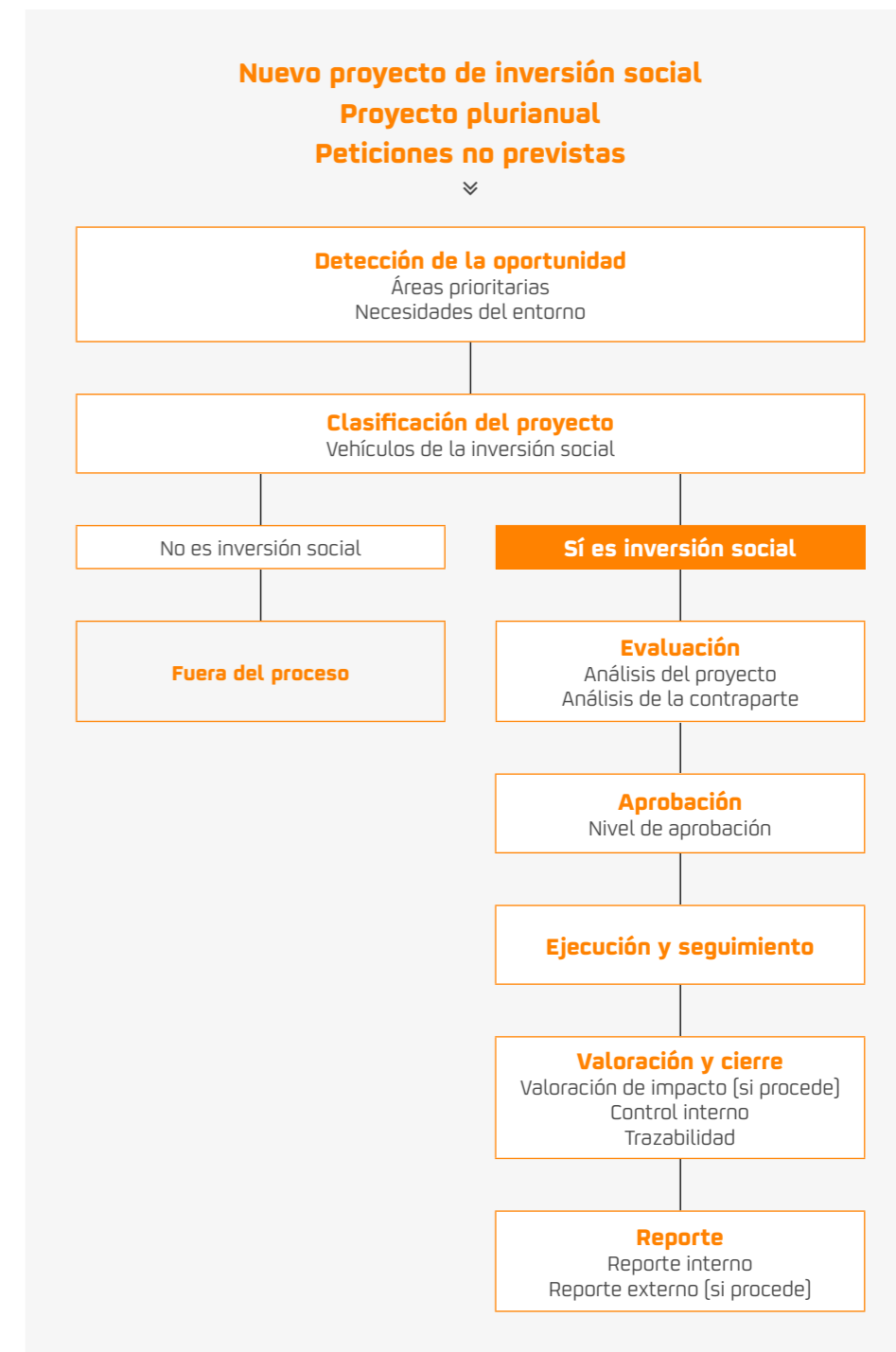
Nos enfocamos en el desarrollo socioeconómico sostenible de forma planificada y dialogada con las comunidades y, por esto, alineamos todos nuestros proyectos de inversión social con los Objetivos de Desarrollo de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En el 100% de los activos operados, incluyendo los países de alto riesgo, se cuenta con estrategias de participación con las comunidades locales que se materializan en proyectos de desarrollo local.

Los datos económicos de estos proyectos de inversión social se reportan anualmente en el Informe de Gestión Integrado de la compañía.

Adicionalmente, Repsol responde a las necesidades inmediatas de sus partes interesadas derivadas de situaciones de urgencia u otras circunstancias excepcionales. Esto implica la posibilidad de cubrir necesidades básicas, como alimentación, sanidad y/o educación, socorro en caso de catástrofes u otras inversiones para propósitos específicos.

#### Proceso de la inversión social:





## Ejemplos de proyectos de inversión social:



### Apoyo a la acuicultura y la producción de sal (Indonesia)

En el marco de los proyectos productivos que Repsol lleva a cabo, cabe destacar las iniciativas de empoderamiento de los responsables de granjas de acuicultura del sabalote y el programa de cultivo de sal que da soporte a los agricultores de la zona. Con una inversión de 13.000 € se contribuye a la mejora de las condiciones de vida de forma sostenible de 200 personas.

### Viviendas dignas (Perú y Bolivia)

Mejorar la calidad y las condiciones de habitabilidad de viviendas de las comunidades del Pueblo Guarani de Itikaguasu en Bolivia y del entorno de nuestras operaciones de Nuevo Mundo en Perú.



### Bancos de Alimentos

Contribución a bancos de alimentos en Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, España, Estados Unidos, Perú, Trinidad y Tobago y Venezuela.



### Apoyo a la atención sanitaria (Venezuela)

Repsol ha invertido 1.770.000 € para fortalecer la atención sanitaria a más de 677.000 personas con la donación de un equipo de diagnóstico especializado de detección de cáncer e insumos para la Fundación Jacinto Convit, sillas de ruedas para la Fundación Pro-cura de la Parálisis, suministro de medicamentos, material quirúrgico a la Secretaría de Salud del estado Falcón y atención primaria en salud, rehabilitación de sistemas de agua, recuperación de medios de vida y distribución de artículos de primera necesidad a grupos vulnerables afectados por las lluvias, de los estados Anzoátegui y Aragua.

### Salud mental para comunidades indígenas (Canadá)

Donación de fondos para el programa de formación de fortalecimiento de la salud mental en el lugar de trabajo de la comunidad Tsuut'ina Nation en Alberta.



### Apoyo a la cultura indígena local (Guyana)

Desarrollo e impresión de un libro de canciones en lengua makushi que incluye una colección de canciones indígenas traducidas al inglés y canciones típicas de Guyana traducidas al makushi. El libro contribuye a la preservación de la lengua indígena y su cultura, documentándola, ya que no se ha realizado ningún proyecto así antes en Guyana. Dotación de 50.000 libros para surtir las bibliotecas existentes y crear otras nuevas en zonas indígenas de Guyana.

### Apoyo a la educación STEM (Estados Unidos, Canadá y Venezuela)

Becas para fomentar la educación STEM con foco en la seguridad, el medio ambiente y la industria y creación de centros STEM en escuelas de Estados Unidos y donaciones para campamentos STEM de verano en Canadá. Los centros STEM son instalaciones científicas llave en mano que dotan a las escuelas del equipo, mobiliario, formación y plan de estudios adecuados para proporcionar a los estudiantes una educación STEM divertida y eminentemente práctica. En Venezuela se realizan donaciones de equipos para prácticas de informática en centros educativos, dotando de acceso a los estudiantes de bachillerato a las nuevas tecnologías.

### Becas y ayudas a la educación

Programas de becas y ayudas a la educación en Argelia, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, Libia, Malasia, Noruega y Perú.

### Plataforma educativa (Brasil)

Programa itinerante para fomentar el desarrollo socioeconómico de las comunidades costeras, otorgando una cualificación profesional a los pescadores. Más de 950 pescadores con tarjeta profesional y más de 21.000 personas de 26 ciudades visitadas en 10 años.



### Granjas de ostras en Tamaulipas (Mexico)

Formación y apoyo al emprendimiento de mujeres para gestionar sus propios cultivos de ostras.

### Fomento del emprendimiento femenino (Indonesia)

Capacitación de mujeres para potenciar la creación de microempresas de transformación, comercialización y venta de alimentos envasados y productos de raíces vegetales transformados en la aldea.



### Acceso al agua en Zintan (Libia)

En un país en conflicto donde el agua es el bien más preciado, con el proyecto de mejora del acceso al agua, desde 2019 se han invertido más de 5.000.000 € en construcción de pozos y tanques de agua para las comunidades. La sostenibilidad del proyecto se garantiza a través de las alianzas con las autoridades, quienes se hacen cargo del mantenimiento de las instalaciones.

### Suministro de agua (Argelia)

Dotación de infraestructura para el regadío y suministro de agua desde nuestros pozos a las fogaras, los sistemas que utilizan las comunidades locales para la agricultura. En 2023, adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de impactos de nuestra actividad sobre las aguas subterráneas, para lo que se construyó un modelo del acuífero en la zona de influencia de nuestras instalaciones, concluyendo que el impacto es mínimo.



### Acceso a la energía (Indonesia, Perú, Colombia y Libia)

Proyectos de acceso a la energía para comunidades indígenas y otras comunidades vecinas a nuestras operaciones, así como instalación de paneles solares en instalaciones de bombeo de agua.



### Optimización de emprendimientos (Indonesia)

Empoderamiento a las comunidades para la cría de ganado utilizando principios de economía circular. Apoyo a los agricultores de naranjos y otros emprendedores mediante formación y dotación de equipamiento para la optimización de sus procesos.



### Proyectos productivos sostenibles (Bolivia)

Acuerdos con las distintas comunidades del entorno de nuestras operaciones para el fomento de emprendimientos sostenibles, como los proyectos de apicultura o transformación de carne de caprino para la mejora de la calidad de vida de las comunidades indígenas del Pueblo Guaraní.

### Planes de desarrollo local en activos de generación de energía renovable (España)

En el entorno de nuestros proyectos eólicos y solares, diseñamos Planes de Desarrollo Local de forma participativa con las comunidades para potenciar acciones que incentiven el desarrollo sostenible en el territorio.

### Infraestructuras locales de transporte (Bolivia)

Apoyo a las infraestructuras locales de transporte (camino y puentes) y aguas residuales.

### Desarenado de rutas y desarrollo de infraestructuras compartidas (Argelia)

Hacemos el desarenado de las carreteras de Reggane tras las tormentas de arena en favor de las comunidades cercanas. Asimismo, el mantenimiento de infraestructuras locales para el uso de los vehículos de nuestras instalaciones también redundan en un impacto positivo para las comunidades.



### Fondo de Desarrollo Comunal Nuevo Mundo (Perú)

Los acuerdos de inversión social de Repsol con la CCNN Nuevo Mundo han permitido acercar los recursos económicos del Estado al territorio comunal para la ejecución del proyecto "Mejora del servicio de apoyo al desarrollo productivo de la cadena del cacao", aportando una inversión de más de 2 millones de USD desde 2023 que beneficia a 180 familias productoras de cacao. Además, se han implementado 16 planes de negocios de emprendimiento familiar, contribuyendo a su desarrollo económico y a la mejora de su calidad de vida. Las actividades se han ejecutado de forma participativa y en coordinación con los líderes y familias de la comunidad y todos los implicados han recibido cursos de capacitación y asistencia técnica en la elaboración e implantación de sus planes de negocio.

### Competencias STEM (Estados Unidos)

Repsol colabora con el centro espacial de Houston para involucrar a los estudiantes en actividades relacionadas con las competencias STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), la innovación y exploración. Repsol contribuye a los programas centrados en robótica y eventos sensoriales para estudiantes con desafíos de procesamiento sensorial, como el trastorno del espectro autista, para participar en un entorno sensorial reducido.



### Complejos industriales (España)

Repsol invierte en el entorno de los complejos industriales de la compañía en España para apoyar a las comunidades vecinas a través de la promoción de proyectos culturales, educativos y ambientales de diferente envergadura.



### Proyectos culturales (Noruega)

Desde 2013, colaboramos con el Rogaland Theater en un proyecto cultural y de apoyo a la organización benéfica Church City Mission que genera orgullo de pertenencia tanto a los empleados voluntarios de Repsol, como de las entidades a las que apoyamos. En 2020, el proyecto recibió el premio *The Pearl of the Year* para iniciativas sociales que, con una contribución económica limitada, han obtenido resultados significativos.

### Economía circular (España)

Programas de radio y actuaciones divulgativas sobre economía circular en A Coruña.

### Programas de radio (Perú)

Patrocinio del programa de radio sobre medioambiente "Te quiero verde".



### Investigación y desarrollo (Brasil)

Laboratorio para la caracterización de materiales, ensayos de desempeño y validación de tecnologías para procesos de captura directa de CO<sub>2</sub> del aire.

### Cátedra transición energética Fundación Repsol

Promueve la investigación y divulgación de los grandes retos de la acción climática, como la recuperación y aprovechamiento de CO<sub>2</sub>, la movilidad sostenible, el hidrógeno y la reducción de emisiones de la industria desde un punto de vista tecnológico, económico y social.

### Fondo de emprendedores con el cambio climático

Apoyo a *start-ups* relacionadas con el cambio climático en el ámbito de la eficiencia en la industria energética y química, la digitalización y movilidad avanzada, la economía circular, los nuevos materiales para la industria, la construcción, el hogar o el transporte, recursos energéticos distribuidos o nuevas tecnologías en exploración y producción de petróleo y gas.

### Restauración de manglares en Campeche y Tabasco (México)

Empoderamiento y generación de empleo en las comunidades mediante un proyecto de recuperación de servicios ecosistémicos en la Laguna de Términos. Restauración de manglares en el Río San Pedro mediante viveros comunitarios para fomentar la biodiversidad y mejorar la calidad de vida de las comunidades.



### Sensibilización ambiental sobre corales invasores (Venezuela)

Charlas sobre el coral invasor *Unomia Stolonifera* con el apoyo del "Proyecto Unomia" dirigidas a alumnos y personal directivo y docente de la escuela Calatrava. En el marco de la Semana Internacional de voluntariado, también se impartió la charla a empleados de la compañía y familiares en Valle Seco, en el lugar donde el coral invasor comenzó a propagarse dentro del Parque Nacional Mochima.

### Restauración de Arrecifes en el Parque Nacional Sistema Arrecifal Veracruzano [México]

Instalación de viveros y transplante de 15.000 colonias de corales sanas y genéticamente diversas, para rehabilitar la estructura y funciones ecológicas de 2 arrecifes y permitir el establecimiento de otras especies y organismos. El proyecto se complementa con actividades de formación en buenas prácticas para la comunidad y prestadores de servicios de buceo libre.



### Proyecto LIFE Divaqua en el entorno de nuestras centrales hidráulicas [España]

Restauración de los ecosistemas acuáticos protegidos en el Parque Nacional de los Picos de Europa y su entorno, mejorando el estado de conservación de los hábitats acuáticos y especies de interés comunitario.

### Reforestación en nuestro entorno [España]

La reforestación es una solución climática natural con un efecto transformador en el ámbito rural. Dinamiza la economía local y genera empleo inclusivo, creando nuevos bosques como sumideros de carbono. Por ello, realizamos proyectos de reforestación en el entorno de nuestros complejos industriales y, desde Fundación Repsol, impulsamos el mercado voluntario de compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> a través de proyectos de reforestación a gran escala en España.

### Regeneración ambiental de costas y riberas [Perú y Venezuela]

Campañas de limpieza de playas turísticas en Ventanilla, Santa Rosa, Ancón, Chancay y Aucallama (Perú) y actividades de voluntariado con ocasión del Día de los océanos. Estudio del entorno del Río Chillón para su limpieza y adecuación ambiental. Sociedad civil, autoridades y empresa privada se unen en el Día mundial de las playas para llevar a cabo una jornada de limpieza y saneamiento del eje costero cercano a nuestras oficinas centrales en Venezuela.



### Proyecto Agroemprende Cacao [Colombia]

Apoyo a 1.000 productores de cacao en 11 municipios con gestión de desarrollo sostenible y de empoderamiento de las mujeres. Se complementa con un proyecto de turismo ornitológico como estrategia de ecoturismo que genera ingresos adicionales. La inversión total supera los 200.000 € y es un motor para la generación de empleo legal que sustente la paz en la zona. Tras 10 años apoyando esta iniciativa, el cacao de nuestros beneficiarios fue seleccionado como Categoría Oro en el Concurso "Cacao of Excellence" en el año 2024.



### Acuerdos de inversión social con la compañía estatal y nuestros socios [Libia]

Acuerdo con la Compañía Nacional de Petróleo y otros socios para establecer un marco común de gestión de la inversión social centrado en estimular la recuperación económica y fomentar la resiliencia de las comunidades locales afectadas por los desafíos inducidos por el conflicto. La inversión social en Libia se centra en el acceso al agua, energía y educación.



### Contribución de cada ODS en nuestros proyectos de inversión social [2023]



## Una Fundación transformadora »

Fundación Repsol es una de las respuestas a la vocación de responsabilidad social de Repsol, siendo un pilar estratégico para la compañía en su compromiso con una transición energética eficiente y la construcción de un mundo más sostenible en el que todas las personas tengan cabida.

Nuestro propósito está alineado con la estrategia de la compañía, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Agenda 2030 y el Acuerdo de París, y se despliega en cuatro líneas de actuación:

### Economía verde y social

Fundación Repsol es pionera en impulsar una nueva economía verde y social apoyada en los principios ESG (medioambiental, social y gobierno corporativo). Para ello invertimos en

empresas que generan este triple impacto y trabajan por la transición energética en los ámbitos de la reducción y compensación de emisiones, la eficiencia energética, la economía circular y la movilidad sostenible, eficiente, justa e inclusiva.

Desde 2019, contamos con la participación e inversión en cinco pymes que trabajan en la reforestación y compensación de huella de carbono con Motor Verde y Sylvestris; en la economía circular y el reciclaje con Recycling4all; la logística y la movilidad sostenible en las ciudades con Koiki; la eficiencia energética en la iluminación con Hispaled; y las reformas ecosostenibles con GNE Finance.

### Fondo de emprendedores

La aceleradora de startups que aportan soluciones tecnológicas innovadoras para afrontar los retos de la transición energética. Fundación Repsol lleva 12 años apoyando el

emprendimiento con foco en las nuevas tecnologías en los ámbitos relacionados con las bajas emisiones de carbono, la economía circular, la movilidad sostenible o la digitalización. Nuestra aceleradora se ha convertido en una iniciativa reconocida y eficaz para impulsar el desarrollo de las soluciones más innovadoras, contribuyendo así a acelerar la transición energética.

Durante este tiempo se han acelerado 77 startups innovadoras con más de un 70% de tasa de supervivencia, que han desarrollado 950 prototipos y pruebas piloto, han registrado alrededor de 200 patentes y han obtenido más de 450 millones de euros de financiación pública y privada.

El Fondo ofrece a las startups seleccionadas el acceso a la asesoría de tecnólogos especializados de Repsol y a mentores experimentados en energía y gestión empresarial. Ade-

más, también tienen la oportunidad de probar y validar sus innovaciones en contextos reales.

### Divulgación de conocimiento

En Fundación Repsol impulsamos el conocimiento experto, riguroso y científico sobre transición energética mediante nuestra red de Cátedras, Open Room y Zinkers. Ponemos al alcance de la sociedad información relevante y actual, que acelere las soluciones para construir un mundo más sostenible.

La **plataforma digital Open Room** es un espacio digital de conocimiento y divulgación de la mano de expertos e instituciones de reconocido prestigio y pertenecientes a las esferas: pública, privada, académica y social. Open Room promueve un discurso riguroso y objetivo sobre la transición energética basado en la competencia y la diversidad de tecnologías disponibles y emergentes, respetando el principio de neutralidad tecnológica. Actualmente cuenta con más de 22.000 usuarios habiéndose realizado más de 140 eventos entre actos, webinars y cursos.

Fundación Repsol cuenta con una **red de Cátedras de Transición Energética** en universidades de prestigio integradas por la **Universidad de Navarra (Tecnun)**, centrada en el hidrógeno como vector energético; la **Universidad Rovira i Virgili**, focalizada en las tecnologías de captura y aprovechamiento de CO<sub>2</sub>; la **Universidad Politécnica de Madrid**, centrada en la movilidad sostenible; la **Universidad de Comillas-ICAI**, analizando la reducción de emisiones sostenible de la industria; la **Universidad del País Vasco**, sobre economía circular; y la recién incorporada **Universi-**

**dad Nova School of Business and Economics (Nova SBE)** de Lisboa, la primera en Portugal, centrada en las ciudades y la reducción de emisiones de los entornos urbanos.

**Zinkers es un programa educativo digital** que fomenta el aprendizaje sobre sostenibilidad y contribuye a concienciar a los estudiantes de Educación Primaria y Secundaria sobre los retos del futuro de la energía. Permite a los docentes acercar a sus alumnos contenidos claves adaptados al currículo escolar sobre energía, cambio climático, movilidad sostenible, economía circular y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Sus contenidos han sido diseñados junto a expertos en energía y en educación, como **Chema Lázaro y Javier Espinosa**, ambos Premio Nacional de Educación, y **Juan Núñez**, pedagogo especializado en innovación educativa.

La plataforma es gratuita y está basada en las nuevas metodologías activas de educación que promueve la nueva Ley Educativa (LOMLOE), de gran utilidad para los docentes.

### Transformación social

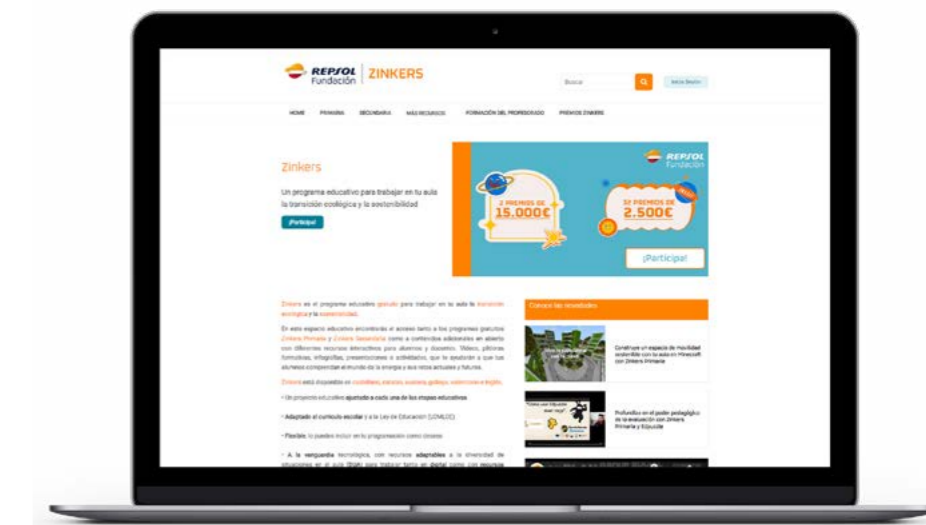
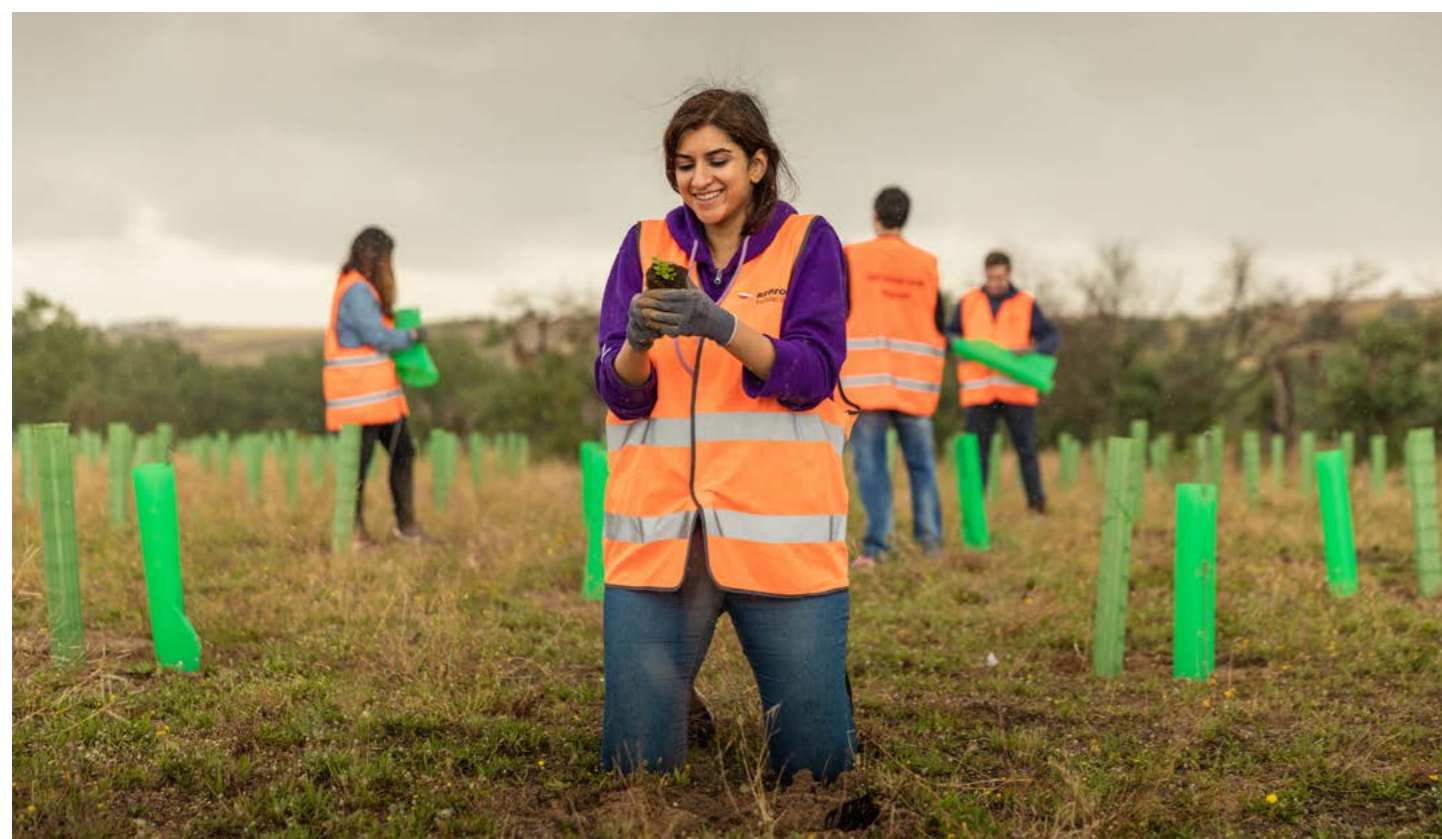
Fundación Repsol da respuesta a los retos sociales de la transición ener-



gética y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible promoviendo el desarrollo social y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad.

Además, cuenta con el compromiso de más de 4.000 Voluntarios Repsol que dedican su tiempo, conocimiento y experiencia profesional a proyectos sociales para impulsar una transición energética justa e inclusiva, que no deja a nadie atrás, en más de 23 países.

Fundación Repsol desarrolla programas de capacitación formativa para el empleo, a través de la generación de alianzas, la identificación de nuevos puestos de empleo verde, formación de personas en situación de vulnerabilidad social, favorecer acciones de autoempleo en entidades sociales y sensibiliza a empresas para la contratación de personas en situación de vulnerabilidad.





El reto  
de una  
transición  
justa



## El reto de una transición justa »



**La industria es clave para recuperar la senda de la prosperidad tras la pandemia y lograr un futuro más sostenible**

“El concepto de Transición Justa se incorpora por primera vez al Acuerdo de París, en el que se declara que las partes han de tomar acción para luchar contra el cambio climático, teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos, el derecho a la salud, los pueblos indígenas y las personas en situación de vulnerabilidad, atendiendo a la igualdad y a la inclusividad económica y social. Sobre esta base, el sector energético debe liderar la transición energética hacia un sistema neutro en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), teniendo en cuenta sus impactos sociales y económicos en las personas, los trabajadores y las comunidades. De esta manera se reconoce en nuestra Política de Sostenibilidad.

En Repsol hemos definido una senda de descarbonización para lograr la neutralidad en emisiones netas de GEI en 2050, con objetivos intermedios y medibles, en consonancia con el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Luis Cabra Dueñas**

Director General de Transición Energética, Sostenibilidad y Tecnología y Adjunto al CEO

Consideramos que llegar a una descarbonización completa tiene que hacerse garantizando el acceso universal a una energía segura y asequible. Un sistema energético sostenible será aquel que, a partir de la cesta energética actual, permita un suministro asequible y seguro para buena parte de la población y evolucione para progresivamente reducir su intensidad de carbono al ritmo que permita cumplir con los objetivos de mitigación del cambio climático del Acuerdo de París. Ello solo será posible teniendo en cuenta todas las tecnologías, disponibles y emergentes, respetando el principio de neutralidad tecnológica. Así lo hacemos cuando dedicamos más de un 35% de nuestras inversiones a proyectos de bajo carbono, como los de generación eléctrica renovable, combustibles renovables, o los de reducción de emisiones de nuestras operaciones actuales de exploración y producción, refino y petroquímica.

Reconocemos la necesidad de colaborar con los actores clave de los sectores público y privado y de la sociedad civil para lograr una transición justa. Así, llevamos participando activamente en distintos foros como IPIECA o *The Council for Inclusive Capitalism*, con el objetivo de compartir mejores prácticas y conocimiento experto. A través del *Just Transition Framework for Company Action*, compartimos diferentes buenas prácticas focalizadas en la reducción de emisiones, diversidad, adaptación del talento y desarrollo social.

En la actualidad, seguimos avanzando hacia una transición justa con la

creación de empleo en actividades de bajo carbono, como la generación eléctrica renovable o la captura y almacenamiento de CO<sub>2</sub>, la reasignación de plantillas de nuestros complejos industriales para dar servicio a las nuevas plantas de combustibles renovables e hidrógeno, así como desplegando programas de formación en digitalización para las personas que trabajan en Repsol.

En todas nuestras operaciones llevamos a cabo un proceso formal de debida diligencia en materia de derechos humanos, colaborando estrechamente con las comunidades cercanas para minimizar cualquier posible impacto negativo y mantener la licencia social para operar. Nuestra experiencia adquirida en los nego-

cios de exploración y producción ha facilitado la implementación de este proceso de gestión social también en los nuevos negocios de generación baja en carbono.

Somos conscientes de que el desafío es grande pero también lo son los beneficios. Una transición justa e inclusiva permite la preservación del empleo, el desarrollo de la industria, y la creación de nuevo empleo de calidad. Nuestro gran reto en la transición energética es llevarla a cabo sin olvidar a nadie, suministrando la energía y productos que la sociedad necesita de manera sostenible y asequible, salvaguardando el empleo y asegurando el bienestar de las comunidades en las que operamos”.





# Los derechos humanos y Repsol

Edición 2024

