Informe de Sostenibilidad

Perú - 2015

REPSOL

ÍNDICE

1. DISCURSO DEL CONSEJERO DELEGADO DE REPSOL 04
2. MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE REPSOL PERÚ 08
3. PRINCIPALES CIFRAS EN EL 2015 10
4. ACERCA DEL INFORME 12
5. LA ORGANIZACIÓN 20
5.1. LA VISIÓN DE REPSOL 21
5.2. LAS ACTIVIDADES DE REPSOL EN EL PERÚ 22
5.3. VALOR ECONÓMICO 23
5.3.1. RESERVAS Y PRODUCCIÓN 23
5.4. LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 24
5.4.1. EL MODELO DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 24
5.4.2. LOS GRUPOS DE INTERÉS 26
5.5. GESTIÓN DE RIESGOS 30
5.5.1. LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RIEGOS 30
5.5.2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 31
5.5.3. CUMPLIMIENTO NORMATIVO 32
5.6. EL GOBIERNO CORPORATIVO 34
5.7. RECONOCIMIENTOS EXTERNOS 34
5.8. ADHESIONES Y ASOCIACIONES 34
6. LOS RETOS DE REPSOL 36
6.1. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD 36
6.2. MINIMIZAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES 39
6.2.1. GESTIÓN DE RESIDUOS 40
6.2.2. EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO 41
6.2.3. GESTIÓN DE AGUA 44
6.2.4. BIODIVERSIDAD 46
6.2.5. INDICADORES MEDIOAMBIENTALES 47
6.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 49
6.3.1. DERECHOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 49
6.3.2. SEGURIDAD CORPORATIVA 50
7. LAS RELACIONES DE REPSOL PERÚ 52
7.1. LAS PERSONAS DE REPSOL PERÚ 52
7.1.1. EL EMPLEO EN REPSOL PERÚ 52
7.1.2. RELACIONES LABORALES 53
7.1.3. DESARROLLO DEL TALENTO 54
7.1.4. COMPENSACIÓN 55
7.1.5. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 55
7.1.6. INDICADORES LABORALES 56
7.2. LAS COMUNIDADES LOCALES 62
7.3. LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS 66
7.4. LOS CLIENTES 68
7.4.1. ACTIVIDADES COMERCIALES 68
7.4.2. SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES 70
7.4.3. SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE 70
7.4.4. INFORMACIÓN TRANSPARENTE Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE 70
8. CARTA DE VERIFICACIÓN EXTERNA 72
9. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4 74

1 DISCURSO DEL CONSEJERO DELEGADO DE REPSOL

Josu Jon Imaz

Líderes y expertos coinciden en que estamos al borde de una cuarta revolución industrial. El análisis masivo de datos, la inteligencia artificial, los nuevos materiales, la robótica, el denominado internet de las cosas y la ciberseguridad impulsarán grandes cambios. La cuestión que se discute es si la humanidad en su conjunto saldrá beneficiada de esta nueva ola de desarrollo o si, por el contrario, las nuevas tecnologías harán el empleo más escaso, ahondando las diferencias entre ricos y pobres. Klaus Schwab, fundador del foro de Davos, ha resumido el momento en que vivimos diciendo: "los cambios son tan profundos que, desde la perspectiva de la historia humana, nunca ha habido una época de mayor promesa o potencial peligro".

Es una gran paradoja, que mientras que en el mundo industrializado divisamos ya una nueva ola de innovación tecnológica y escuchamos advertencias sobre sus oportunidades y desafíos, 2.900 millones de personas (el 40% de la población mundial) siguen hoy sobreviviendo sin acceso a combustibles modernos para cocinar y calentarse. De ellos, más de cuatro millones siguen muriendo prematuramente cada año por enfermedades atribuibles a esa situación, con mayor incidencia en la población infantil.

En el año 2000, la ONU señaló la erradicación de la pobreza extrema y el hambre como el objetivo número uno de los que entonces se denominaron Objetivos de Desarrollo del Milenio, las prioridades mundiales para el desarrollo sostenible. Transcurrido su periodo de vigencia, en 2015 los países del mundo han renovado su compromiso para los siguientes tres quinquenios con un nuevo conjunto de prioridades, los denominados Objetivos del Desarrollo Sostenible. Desafortunadamente, la erradicación de la pobreza y el hambre tiene que seguir estando a la cabeza de la lista.

Este es el problema más acuciante que hay que solucionar y, como sabemos, la solución es extremadamente compleja, pues debe ser compatible con el impacto ambiental que ha generado el desarrollo y la industrialización, que no debe acercarse al límite de la capacidad de regeneración del planeta.

La Convención Marco de la ONU sobre el Cambio Climático ha sido la encargada de definir los principales parámetros de ese límite. En su cita de 2010 en Cancún y, quizá de manera más notoria, en la sesión Nº21 de la Conferencia de las Partes de Naciones Unidas (COP21) de París en 2015, ha establecido que la lucha contra la pobreza extrema y el hambre ha de ser compatible con la adopción, por parte de los países, de rutas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero consistentes con un aumento de la temperatura media global por debajo de 2ºC con respecto a los niveles preindustriales y que, incluso, hay que aspirar a más y hacer esfuerzos para que ese incremento se limite a 1,5ºC.

Erradicar la pobreza extrema y el hambre, desacoplando, al mismo tiempo, las emisiones de efecto invernadero que a nivel global generan la producción de electricidad y calor (25%), la agricultura y otros usos de la tierra (24%), la industria (21%), el transporte (14%) y otras emisiones energéticas (10%) es un desafío colosal.

No es de extrañar que la ONU haya llamado a todos los estamentos sociales a hacer una contribución sustancial. En relación con las empresas, el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, ha concretado la expectativa de que contribuyan evaluando adecuadamente los impactos, fijando metas de mejora y comunicando transparentemente los resultados.

En Repsol estamos comprometidos en la lucha contra el cambio climático, y ello ha quedado reflejado en el nuevo Plan Estratégico 2016-2020 de la compañía. En este sentido, tenemos como objetivo lograr una reducción de emisiones de CO2 del 22% en el período 2011-2020 respecto a las emisiones de 2010, y actualmente ya hemos alcanzado una reducción superior al 15%. De esta manera, construimos una compañía más sostenible, a la vez que más competitiva.

En este ejercicio, hemos obtenido la máxima puntuación en transparencia en el reporte de la gestión del carbono según el índice de sostenibilidad *Climate Disclosure Project (CDP)*. Esta calificación señala que Repsol ha proporcionado información exhaustiva sobre su estrategia frente al cambio climático, los procesos y resultados de su gestión de riesgos y las mediciones y gestión de su huella de carbono.

Adicionalmente, nos hemos adherido a la Iniciativa del Petróleo y el Gas por el Clima *(Oil and Gas Climate Initiative, OGCI)* en coalición con otras nueve empresas de petróleo y gas que, en conjunto, suministramos casi el 10% de la energía mundial. El objetivo de esta iniciativa voluntaria es compartir las mejores prácticas y soluciones tecnológicas, para coordinar acciones e intensificar las inversiones, y así acelerar la lucha contra el cambio climático.

Repsol es, además, firmante del documento *Paris Pledge for Action*, con el que apoyamos el acuerdo de la COP21 y nos comprometemos a trabajar para que nuestra compañía continúe siendo parte de la solución del problema climático.

Hemos evaluado los impactos, positivos y negativos, que genera el suministro energético, hemos acordado las áreas prioritarias de actuación y mejora, y hemos asumido el compromiso público de reportar regular y consistentemente los progresos sobre los objetivos que nos proponemos conseguir.

La pobreza - o su otra vertiente, el crecimiento económico - y el cambio climático, son evidentemente los aspectos más troncales de nuestras actuaciones en materia de sostenibilidad, pero en el año 2015 ha habido otras muchas actuaciones de las que rendimos cuentas en este Informe.

En lo que corresponde a la gobernanza de la sostenibilidad en la organización, en 2015 el Consejo de Administración de Repsol ha constituido una Comisión de Sostenibilidad, compuesta en su mayoría por consejeros independientes, con el cometido de analizar e informar al Consejo de Administración sobre las expectativas de los distintos grupos de interés de la compañía, proponer la aprobación de la estrategia de sostenibilidad y orientar y supervisar los objetivos, los planes de actuación y las prácticas de la compañía en materia de sostenibilidad.

También en este año se han ampliado las funciones de la Comisión de Ética, designándola como el órgano de prevención penal de Repsol, y se ha creado una Dirección General que por primera vez en la historia de Repsol contiene, en su denominación, el término sostenibilidad, lo cual indica la relevancia que la compañía concede al desarrollo sostenible en el presente y futuro de nuestro negocio.

En seguridad hemos vivido un momento de retroceso en la senda que nos hemos marcado como compañía hacia el objetivo de cero accidentes en 2020. La

1 DISCURSO DEL CONSEJERO DELEGADO DE REPSOL

accidentabilidad personal se ha incrementado en un 8%, en relación con el año anterior. A pesar de ello, es importante destacar que la accidentabilidad ligada a la actividad industrial o de proceso se ha reducido en un 17% en 2015. Sin dejar de prestar atención a la accidentabilidad personal, es en la accidentabilidad industrial donde estamos actualmente poniendo más foco, ya que la historia de los incidentes más graves de la industria ha demostrado que mantener indicadores de accidentabilidad personal bajos no previene, por sí solo, la ocurrencia de los accidentes más graves como grandes explosiones o incendios.

El compromiso de la alta dirección de la compañía con la seguridad es inquebrantable en cualquier contexto: económico, geográfico o de cualquier índole. Por ello, acompañando al plan estratégico de la compañía, se ha lanzado un plan de seguridad anticipativa llamado "SMArt Keys", diseñado para prevenir grandes incidentes industriales, y que se ejecuta sobre tres ejes: Personas, Procesos y Plantas.

La adquisición de la compañía canadiense Talisman Energy ha supuesto un cambio de cultura que aporta crecimiento, diversificación, pero sobre todo, valor. Junto con el proceso de integración de esa compañía, se ha puesto en marcha un Programa de Transformación, que contiene proyectos concretos encaminados, entre otros objetivos, hacia la eficiencia y la mejora de los resultados de forma sostenible, la simplificación de los procesos, la eliminación de las duplicidades y la racionalización de las funciones corporativas, manteniendo al mismo tiempo un gobierno orientado a la excelencia en la gestión.

Se han marcado unos objetivos de cultura corporativa para el próximo año que se centran en el impulso en la gestión del programa de transformación, en la consolidación del modelo cultural con su visión y valores, en la necesidad de promover nuevas formas de trabajo y en potenciar el valor interno. La integración nos conducirá a ser más flexibles, más eficientes y a valorar la diversidad y el talento de todas las personas que forman el nuevo equipo de Repsol.

En relación con las comunidades locales, se ha puesto en marcha un nuevo sistema de gestión que va a ser el vehículo adecuado para implantar elementos muy relevantes de la denominada "debida diligencia en derechos humanos". El enfoque es el de identificación y mitigación continua de los riesgos, y la adecuada reparación de los daños, si llegaran a ocurrir.

En el ámbito de la gestión responsable de la cadena de valor, Repsol ha actualizado sus sistemas de mitigación de riesgos: se han reforzado los criterios de homologación y los controles a proveedores y contratistas; revisado el clausulado-modelo en los contratos que nos vinculan con terceros, y se están actualizando los procesos asociados a la debida diligencia no financiera previa a la adquisición de activos y establecimiento de nuevas relaciones comerciales. En el pasado ejercicio, hemos realizado más de 4.300 evaluaciones de desempeño ambiental, laboral, social y de integridad de proveedores y contratistas.

En los últimos años ha crecido la preocupación social por la denominada "fiscalidad responsable". En esta área, Repsol ha participado de forma proactiva en los debates sobre buena gobernanza fiscal que se han desarrollado en el seno de distintos organismos internacionales (ONU, OCDE y UE). Hemos tenido la oportunidad de exponer nuestra visión sobre asuntos de gran trascendencia en el debate actual, como la contribución fiscal de las multinacionales, la problemática de los desplazamientos de beneficios y la demanda de información sobre los pagos efectuados por las empresas a los gobiernos.

Estamos comprometidos con que la transparencia pública sea una de las máximas que guíen nuestra actuación en el ejercicio de la función fiscal. Repsol ha adoptado códigos y procedimientos de buen comportamiento tributario desde hace años y, siendo consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades en las que está presente, publica de forma voluntaria los impuestos que paga y recauda en cada uno de los países y territorios en los que opera. Sirvan unas cifras para reflejar la magnitud de esta aportación: la contribución fiscal del grupo Repsol a las finanzas públicas ha ascendido en el ejercicio 2015 a 11.989 millones de euros, de los cuales 1.840 millones corresponden a impuestos propios y 10.149 millones de euros a impuestos de terceros.

Todo lo anterior es sólo una parte de la contribución de Repsol al desarrollo sostenible. Una descripción más completa está en las casi 700 acciones comprometidas en nuestros Planes de Sostenibilidad 2015. La elaboración de estos planes es la manera en la que nuestra organización, en toda su extensión geográfica, conoce, aprende, y se involucra en los desafíos del desarrollo sostenible, y enfoca su capacidad de innovación y mejora a prevenir y mitigar más y mejor los impactos desfavorables y a generar valor compartido para nuestros empleados, las comunidades locales, la cadena de valor y otras partes interesadas.

Me gustaría concluir con un mensaje de largo plazo para nuestros inversores institucionales.

Las proyecciones de la Agencia Internacional de la Energía para los próximos 15 años, horizonte temporal de los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en un escenario consistente con los compromisos adquiridos por el Acuerdo de la COP 21 de París, pronostican que la demanda global de petróleo y gas no solo no va a disminuir, sino que va a crecer en términos absolutos.

Incluso contando con altas tasas de eficiencia energética, el mundo necesitará seguir invirtiendo en hidrocarburos para compensar el declino de la producción de los yacimientos actuales y así evitar la escasez de energía y el estancamiento económico. Para incentivar esas inversiones, que son y continuarán siendo estratégicas, los inversores deberán seguir recibiendo retornos competitivos, lo que se conseguirá con una combinación de eficiencia en costes, y precios más altos que los actuales.

La transición hacia una economía más baja en carbono va a ir teniendo lugar a lo largo de las próximas décadas y, durante esos periodos, los hidrocarburos van a seguir asumiendo un rol principal en el mix energético.

En este contexto continuaremos trabajando en mejorar la eficiencia energética, encontraremos vías de reducir aún más las emisiones de gases de efecto invernadero, y desarrollaremos todas las posibilidades que ofrece al mundo el gas natural, fuente de energía que jugará un papel relevante en la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible.

Josu Jon Imaz
Consejero Delegado

2 MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE REPSOL PERÚ (G4-1)

José Manuel Gallego López

Mantener el liderazgo de Repsol Perú en el mercado, comprometido con una gestión económica, social y ambiental responsable, nos motiva e impone exigencias progresivas que, por quinto año consecutivo, nos complace presentar en un nuevo Informe de Sostenibilidad. En este documento - el primero elaborado con la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI)-, nuestros grupos de interés podrán conocer de qué manera llevamos a cabo esta misión durante el 2015, considerando no sólo la gestión responsable de los riesgos e impactos - a través de la mejora de procesos, innovación y desarrollo -, sino también nuestra mirada estratégica hacia el futuro.

En Repsol estamos convencidos de que el liderazgo en el país será de largo plazo si seguimos perfeccionando nuestra estrategia de sostenibilidad, que durante el año fue guiada por nuestro Plan de Sostenibilidad 2015. Este Plan es supervisado por el Comité de Responsabilidad Corporativa de Repsol Perú, que está conformado de forma multidisciplinaria. Al cierre del 2015 realizamos 50 acciones en materia de gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y vinculación con la comunidad y el medio ambiente.

En la unidad de Exploración y Producción durante el 2015 hemos desarrollado un sistema de gestión social siguiendo las directrices establecidas en el marco corporativo de relación con las comunidades y derechos humanos, así como un plan de trabajo para adaptar los mecanismos de atención de solicitudes de las comunidades del entorno del Lote 57.
Cabe destacar las siguientes acciones emprendidas por la unidad de Exploración y Producción durante 2015 en el ámbito social: apoyo a la producción de 140 hectáreas de cacao en la comunidad de Nuevo Mundo, fortalecimiento institucional de los equipos de monitoreo comunitarios y federaciones/organizaciones, contratación de mano de obra local a través de los contratistas, proyecto de reforestación de 200 hectáreas de árboles en comunidades ubicadas en las zonas de amortiguamiento de la Reserva Comunal Machiguenga y fortalecimiento institucional a Eco Asháninka en el proyecto de recuperación de bosques en comunidades nativas del río Tambo.
En cuanto al cuidado del entorno, Repsol Exploración Perú obtuvo el Premio Desarrollo Sostenible 2015 en la categoría de gestión ambiental, otorgada por la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMPE) en reconocimiento por el programa "Abordando el desafío de la sostenibilidad: invirtiendo en investigación para la evaluación de impactos a la biodiversidad durante la exploración sísmica 3D y el análisis de la eficacia de las medidas de mitigación", desarrollado en el proyecto Sagari, Lote 57.

Uno de los logros más importantes de nuestra unidad de Refino fue el desarrollo del proyecto RLP 21 que tiene como objetivo producir diésel de bajo azufre para inicios del segundo semestre del 2016, en cumplimiento con los compromisos adquiridos en 2012 por las refinerías con el Estado. De esta manera, se contribuye con el objetivo nacional de aire limpio. Internamente, a través de la medición de los gases de efecto invernadero (GEI), se realizaron varias acciones para mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones que ayudaron a disminuir el consumo de combustibles y vapor en 3,688 tCOe.
Se ha definido también el modelo de relación con accionistas de Refinería La Pampilla, por el cual se ha obtenido el Premio a la Mejor Iniciativa de Acercamiento al Accionista de empresas cotizadas en países de América Latina, en la III Edición de los Premios del Foro de Buen Gobierno y Accionariado. Por cuarto año consecutivo, Refinería La Pampilla forma parte del Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC) de la Bolsa de Valores de Lima. Es considerada como una de las empresas con mejor gobierno corporativo del país.
Un logro importante fue el desarrollo del proyecto Promoción de la Seguridad Alimentaria para la reducción de la anemia en los asentamientos humanos del sector Angamos-Ventanilla, en alianza con el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA) y el auspicio de la Fundación Repsol. El objetivo fue combatir la anemia en niños menores de 5 años y mujeres gestantes de siete asentamientos humanos vulnerables del distrito de Ventanilla. El programa benefició durante los cuatro años de duración a más de 2,700 familias. Logró reducir los niveles de anemia de esta población en alrededor de 20 %, por lo que recibió el reconocimiento de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) mediante el Premio Desarrollo Sostenible 2015 en la categoría de Gestión del Desarrollo Local a la Refinería La Pampilla.

Por el lado de la unidad de Marketing se ha generado conciencia sobre la protección al medio ambiente al reemplazar las bolsas de plástico comunes por bolsas oxo_biodegradables en 63 tiendas Repshop y plantamos árboles en 37 estaciones de servicio de la red. Asimismo, se implementó la Central de Monitoreo de Transporte en el Centro de Control de Refinería La Pampilla, integrando la seguridad en ruta a los controles de seguridad corporativa.

Durante el 2015, en la unidad de GLP se capacitó a la totalidad de los distribuidores comerciales sobre los estándares éticos, sociales y ambientales de Repsol. Así contribuimos al desarrollo local mediante la preparación en la instalación de GLP y gas natural a medio centenar de jóvenes de bajos recursos.

Otro hito importante fue la incorporación de criterios de ética y derechos humanos en los modelos contractuales de intermediación y tercerización laboral. Este año también hemos avanzado en nuestro compromiso con la diversidad e inclusión de personas con capacidades diferentes. En el Circuito NuevaMENTE participaron 100 líderes de la organización, quienes tuvieron la posibilidad de vivir in situ tres tipos de discapacidad. Este circuito se enfoca en superar barreras y prejuicios mediante la generación de oportunidades de empleo. Gracias a este esfuerzo, integramos la Red de Empresas Inclusivas en el Perú, auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Gracias a estos avances en materia de sostenibilidad, el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR®) fue otorgado por Perú 2021 y la iniciativa AliaRSE a Repsol Perú, por quinto año consecutivo. Continuaremos contribuyendo al desarrollo sostenible aportando valor a la sociedad en el entorno de nuestras operaciones y garantizando la seguridad de las personas, el respeto al medio ambiente y la sostenibilidad de nuestra inversión social en un contexto donde el desarrollo se convierta en una realidad para todos.

Los invito a descubrir mediante las siguientes páginas los principales logros alcanzados durante el 2015 en materia de sostenibilidad, así como los diversos desafíos que nos depara el futuro, los cuales nos impulsan a continuar trabajando con creciente entusiasmo, renovada energía y creatividad.

José Manuel Gallego López
Director Ejecutivo Repsol Perú

3 PRINCIPALES CIFRAS EN EL 2015

USD 3,5 millones inversión social

Ventas de USD 4,990 millones

13,3 millones de BEP[1] producción neta

Reducción 3,688 tCO_{2e} Refinería La Pampilla

Cambio matriz energética a gas natural Campo Kinteroni

3,109 colaboradores

41% mujeres

[1] BEP: Barriles Equivalentes de Petróleo

4 ACERCA DEL INFORME

El presente Informe de Sostenibilidad corresponde a las actividades del 2015 de Repsol Perú. Abarca información de la gestión económica, social y ambiental de las siguientes unidades de negocio:

- Exploración y Producción, considerando lotes donde Repsol es el operador y cuenta con la mayoría de participación
- Refino
- Marketing
- Gas Licuado de Petróleo (GLP)

Se encuentran excluidas las actividades en donde la participación accionaria de Repsol Perú es minoritaria, como aquellas que se realizan en los lotes donde no actúa como operador.

Al referirse en este informe a Repsol Perú, salvo que se haga la precisión respectiva, se incluyen a todas las empresas vinculadas con las unidades de negocio en el ámbito nacional, previamente mencionadas. Al referirse a Empresa, se entiende aquella que conforma una unidad de negocio, como Refinería La Pampilla. Al mencionarse a Repsol, el Grupo o la Compañía se entiende que se trata de información corporativa global.

El principal objetivo de este Informe es ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión en materia de responsabilidad corporativa de Repsol Perú. Esta es la quinta edición presentada por Repsol Perú y la primera elaborada "de conformidad" con las Guías G4 del Global Reporting Initiative (GRI)-Opción Esencial, así como el correspondiente Suplemento Sectorial de Petróleo y Gas. Este Informe abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2015. La periodicidad de su publicación es anual y es el cuarto reporte en ser auditado [G4-3] [G4-6] [G4-17] [G4-22] [G4-23] [G4-28] [G4-29] [G4-30] [G4-33]

Aspectos materiales incluidos

Para seleccionar los aspectos más relevantes a ser incluidos en este informe y que reflejen los temas relevantes para los grupos de interés de Repsol Perú, así como los impactos de sostenibilidad más significativos, se realizó un proceso de cuatro etapas: [G4-18]

Gráfico Nº 1. Etapas del análisis de materialidad [G4-18]

ETAPA 1 REVISIÓN

Se revisó el Informe de Responsabilidad Corporativa 2014 de Repsol Perú, así como el Informe de Auditoría de Deloitte, para identificar oportunidades de mejora en el cumplimiento de los principios establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI). También ayudó a definir el contenido y la calidad del Reporte, y a evaluar los aspectos que fueron considerados materiales.
Asimismo, se realizó un benchmarking de los reportes de sostenibilidad de tres empresas del sector líderes en sostenibilidad, de acuerdo con The Sustainability Yearbook 2016 de RobecoSAM.

ETAPA 2 IDENTIFICACIÓN

Se identificaron los riesgos de sostenibilidad para Repsol Perú a través del desarrollo de 20 entrevistas a las principales gerencias de las 4 unidades de negocio, así como la revisión de los objetivos estratégicos 2012-2016 de Repsol, Plan de Sostenibilidad 2015 Perú y documentos relevantes.
A través del Estudio de Identificación de Expectativas (EIE), desarrollado en el 2012, se identificaron las expectativas de los principales grupos de interés con respecto a la gestión de responsabilidad social de Repsol Perú.

ETAPA 3 PRIORIZACIÓN

La metodología utilizada para priorizar los temas materiales a ser incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2015 se basó en la priorización de las expectativas derivadas del EIE. Incluye también el análisis de riesgos de sostenibilidad para Repsol Perú.

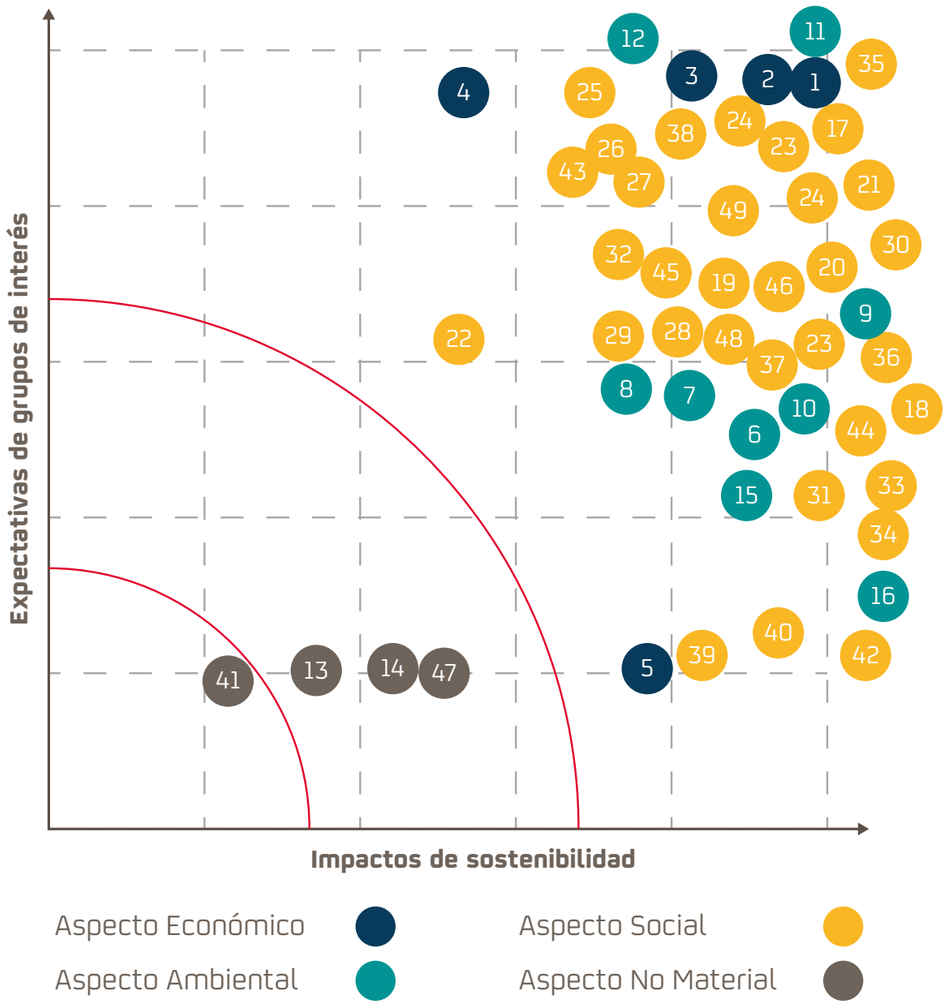
ETAPA 4 VALIDACIÓN

Los resultados de estos temas materiales fueron validados por la Gerencia de Comunicación y Relaciones Externas de Repsol Perú. El mismo proceso se realizó con los contenidos básicos y específicos correspondientes a ser incluidos en el presente Informe de Sostenibilidad 2015.

4 ACERCA DEL INFORME

Como resultado de este proceso, se identificaron los aspectos materiales a ser incluidos en el Informe, su nivel de cobertura[2] y los grupos de interés relacionados que se detallan en el siguiente gráfico[3]: [G4-18]

Gráfico Nº 2 Matriz de materialidad de Repsol Perú



[2] Cobertura: Descripción de dónde se producen los impactos de cada aspecto.
[3] Los aspectos situados por encima del segundo umbral se consideran materiales. La representación es referencial

Los aspectos materiales incluidos en el presente reporte, su nivel de cobertura[4] y los grupos de interés relacionados son detallados a continuación: [G4-21] [G4-22]

ASPECTOS MATERIALES [G4-19]

ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA[G4-20][G4-21]	GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS
1	Consecuencias económicas indirectas[5]	Económica	cobertura interna y externa	comunidades locales, sociedad civil, colaboradores
2	Desempeño económico		cobertura interna	accionistas
3	Prácticas de adquisición		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas
4	Presencia en el mercado		cobertura interna y externa	colaboradores y comunidad
5	Reservas		cobertura interna	accionistas
6	Energía	Ambiental	cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
7	Agua		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
8	Biodiversidad		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
9	Efluentes y residuos		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
10	Emisiones		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
11	Impacto ambiental de productos y servicios		cobertura externa	accionistas y clientes
12	Mecanismos de reclamación ambiental		cobertura interna y externa	socios, proveedores y contratistas, comunidades locales y gobierno
13	Impacto ambiental del transporte		no material	no material

[4] Cobertura: Descripción de dónde se producen los impactos de cada aspecto.
[5] No se evaluaron los aspectos de materiales y comunicaciones de mercadotecnia, por no ser materiales para el Grupo

ASPECTOS MATERIALES [G4-19]

ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA[G4-20][G4-21]	GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS
14	Inversión ambiental general	Ambiental	no material	no material
15	Evaluación ambiental de proveedores		cobertura interna y externa	clientes, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
16	Cumplimiento regulatorio			accionistas, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales y gobierno
17	Empleo	Social-Prácticas Laborales		colaboradores, comunidades locales, socios, proveedores y contratistas
18	Relaciones entre los trabajadores y la Dirección		cobertura interna	accionistas, colaboradores
19	Salud y seguridad en el trabajo		cobertura interna y externa	colaboradores, clientes, socios, proveedores y contratistas
20	Capacitación y educación			colaboradores, clientes, socios, proveedores y contratistas
21	Diversidad e igualdad de oportunidades			colaboradores, comunidades locales, socios, proveedores y contratistas
22	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres			colaboradores, comunidades locales, socios, proveedores y contratistas
23	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores			clientes, socios, proveedores y contratistas
24	Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			colaboradores, socios, proveedores y contratistas
25	Criterios de derechos humanos en decisiones de inversión y contratos	Social-Derechos Humanos		accionistas, socios, proveedores y contratistas y comunidades locales
26	No discriminación			colaboradores, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales

ASPECTOS MATERIALES [G4-19]

ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA[G4-20][G4-21]	GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS
27	Libertad de asociación y negociación colectiva	Social-Derechos Humanos	cobertura interna y externa	colaboradores, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales
28	Trabajo infantil			colaboradores, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales
29	Trabajo forzado			colaboradores, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales
30	Medidas de seguridad			colaboradores y comunidades locales
31	Derechos de la población indígena			colaboradores y comunidades locales
32	Evaluación de derechos humanos			socios, proveedores, contratistas, colaboradores y comunidades locales
33	Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos			clientes, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
34	Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos			colaboradores, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales
35	Comunidades locales	Social-Comunidad		Gobierno, socios, proveedores, contratistas y comunidades locales
36	Lucha contra la corrupción			accionistas, sociedad civil, comunidades locales, colaboradores, Gobierno, clientes, socios, proveedores y contratistas
37	Política pública			accionistas, sociedad civil, comunidades locales, colaboradores, Gobierno
38	Prácticas de competencia desleal			accionistas, sociedad civil, Gobierno y clientes
39	Cumplimiento regulatorio			accionistas, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales y Gobierno

ASPECTOS MATERIALES [G4-19]

ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA[G4-20][G4-21]	GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS
40	Preparación para emergencias	Social-Comunidad	cobertura interna y externa	comunidades locales, colaboradores, socios, proveedores y contratistas
41	Reasentamientos involuntarios	Social-Comunidad	no material	no material
42	Integridad de activos y seguridad de procesos	Social-Comunidad	cobertura interna y externa	accionistas, comunidades locales, colaboradores, socios, proveedores y contratistas
43	Evaluación de la repercusión social de los proveedores	Social-Comunidad	cobertura interna y externa	clientes, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
44	Mecanismos de reclamación por impacto social	Social-Comunidad	cobertura interna y externa	colaboradores, socios, proveedores y contratistas, comunidades locales
45	Salud y seguridad de los clientes	Social- Responsabilidad sobre el Producto	cobertura externa	clientes, socios, proveedores y contratistas
46	Etiquetado de productos y servicios	Social- Responsabilidad sobre el Producto	cobertura externa	clientes
47	Privacidad de los clientes	Social- Responsabilidad sobre el Producto	no material	no material
48	Cumplimiento regulatorio	Social- Responsabilidad sobre el Producto	cobertura interna y externa	accionistas y Gobierno
49	Sustituto de combustibles	Social- Responsabilidad sobre el Producto	cobertura interna y externa	accionistas, clientes y Gobierno

5 LA ORGANIZACIÓN

Repsol Perú lleva a cabo sus actividades en el territorio nacional como parte de Repsol, una Compañía energética global que desarrolla actividades de exploración y producción de petróleo y gas -upstream-, de refino, química, GLP, marketing, gas natural y generación renovable -downstream-, en más de 40 países alrededor del mundo durante el 2015. [G4-3] [G4-4] [G4-6]

DIMENSIONES DE REPSOL PERÚ EN EL 2015		
Total ventas [G4-9]	USD 4,990´146,000.00	
N.º de colaboradores	3,109	
Unidades de negocio y productos	Upstream (Exploración y Producción)	Exploración de los yacimientos mineros onshore (en tierra)
		Desarrollo de los campos, cuya exploración ha sido exitosa, y preparación para su explotación.
		Producción: extracción y tratamiento necesario para la comercialización del crudo y del gas.
	Downstream (Refino, Marketing, Gas Licuado de Petróleo (GLP))	Transporte canalizado o mediante buques de crudo y de gas desde sus zonas de producción hasta las zonas de consumo.
		Refino del crudo para convertirlo en productos de valor añadido, como las gasolinas y gasóleos.
		Comercialización de estos productos líquidos y gases licuados de petróleo (GLP) mediante, en cada caso, la red de estaciones de servicio y la de distribución a los clientes finales.

En el Perú, estas actividades económicas se desarrollan a través de diversas empresas en las que tiene diferentes niveles de participación. Las empresas que conforman el grupo económico de Repsol Perú en el 2015 son: [G4-7]

- **GRUPO REPSOL DEL PERÚ SAC (GREPESAC)**
Servicios de gerencia, apoyo a la gestión y administración de las sociedades controladas.

- **REPSOL GAS DEL PERÚ SA (REGAPESA) y REPSOL GAS DE LA AMAZONÍA SAC (REGAMSAC)**
Industrialización, producción, almacenamiento, comercialización, transporte y distribución de gas licuado de petróleo (GLP), así como negocios o servicios complementarios y conexos.

- **REPSOL COMERCIAL SAC (RECOSAC)**
Industrialización, producción, almacenamiento, comercialización, transporte y distribución de hidrocarburos líquidos, y servicios complementarios.

- **REPSOL MARKETING SAC (REMARSAC)**
Industrialización, producción, almacenamiento, comercialización, transporte y distribución de combustible de aviación, asfalto, lubricantes, y otras especialidades.

- **REPSOL EXPLORACIÓN PERÚ, SUCURSAL DEL PERÚ (REPEXSA)**
Exploración, investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos y otros productos relacionados con contratos petroleros en el Perú.

- **REPSOL TRADING PERÚ SAC**
Industrialización, producción, almacenamiento, comercialización, procesamiento, transporte, distribución, importación y exportación de hidrocarburos y sus derivados -como biodiesel-, y otros negocios o servicios conexos.

- **REFINERÍA LA PAMPILLA SAA (RELAPASAA)**
Refinación, almacenamiento, comercialización, transporte y distribución de todo tipo de hidrocarburos, como el petróleo y sus derivados.

5.1. LA VISIÓN DE REPSOL

La visión de Repsol consiste en posicionarse como una Compañía global que busca el bienestar de las personas y se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes.
Esta visión[i] se concreta en 7 atributos fundamentales: [G4-56]

- Equipo Repsol
- Compromiso Medioambiental
- Responsabilidad con el entorno social
- Innovación Tecnológica
- Transparencia
- Productos y Servicios de confianza
- Solidez Empresarial

5.2. LAS ACTIVIDADES DE REPSOL EN EL PERÚ

Para desarrollar sus operaciones en el territorio nacional, Repsol Perú gestiona una serie de empresas que conforman sus 4 unidades de negocio en el 2015: Exploración y Producción, Refino, Marketing y Gas Licuado de Petróleo (GLP). Cada una de ellas proporciona una amplia variedad de productos y servicios. [G4-4]

EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

Unidad de negocio que se encarga de la exploración, desarrollo y operación de campos de petróleo y/o gas para su producción.

REFINO

Unidad de negocio que se encarga de la refinación de petróleo en las instalaciones de Refinería La Pampilla.

MARKETING

Unidad de negocio encargada de la distribución y comercialización de los combustibles líquidos, de aviación, lubricantes, asfaltos y otras especialidades en el país.

GLP

Unidad de negocio encargada del envasado, distribución y comercialización del GLP en el Perú a través de las marcas Solgas y Repsol Gas, tanto para uso doméstico e industrial, como para automoción y gas canalizado.

En conjunto, en el 2015, Repsol Perú facturó un total de USD 4,990´146,000.00, gracias al trabajo de sus 3,109 colaboradores en sus diversas operaciones. [G4-9]

PROYECTO ADECUACIÓN A NUEVAS ESPECIFICACIONES DE COMBUSTIBLES (RLP21)

En el 2015, Repsol Perú continuó con la ejecución del proyecto de mayor envergadura en la historia de Refinería La Pampilla, desde su construcción en 1967, que hará posible su adecuación a las nuevas especificaciones de combustibles con menor contenido de azufre mediante la construcción de nuevas unidades de procesamiento. Este proyecto permitirá producir combustibles más limpios, con menos de 50 ppm de azufre, lo que contribuirá a la mejora de la calidad del aire al minimizar el impacto ambiental de sus emisiones. De igual forma, comenzó la gestión para la adecuación al DS N.º 009-2015-Minam, que amplía la obligación de comercializar diésel de bajo azufre (máximo 50 ppm de azufre), a partir del 1 de enero del 2016 en los departamentos de Moquegua, Tacna y Junín.

Este proyecto de Repsol Perú empezó en el 2010 y hasta fines del 2015 se han invertido USD 375 millones, con un monto final que alcanzará los USD 470 millones. El monto total invertido en este proyecto en el 2015 fue de USD 189 millones.
Dentro de los cambios significativos durante el 2015 también figura la modificación en la estructura del capital social de Refinería La Pampilla, según se detalla en el capítulo Capital social, acciones y composición accionaria de su Memoria Anual [G4-13]

5.3. VALOR ECONÓMICO

Repsol Perú genera una importante contribución económica a través de sus actividades, la cual distribuye entre sus diferentes grupos de interés de acuerdo a su visión de responsabilidad corporativa y sus compromisos adquiridos. [DMA EC] [G4-EC1]

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN MILES DE DÓLARES) EN EL 2015	
Valor económico directo creado	
Ingresos	4'990,146
Valor económico distribuido	
Costos operativos totales	4'874,114
Salarios y beneficios sociales	106,696
Costos de financiamiento	19,207
Impuestos pagados al Estado peruano	625,700
Inversión social[ii]	3,485

5.3.1. RESERVAS Y PRODUCCIÓN

Repsol Perú cumple con sus compromisos de crecimiento económico a través de sus unidades de negocio siendo Exploración y Producción la que desarrolla las reservas descubiertas en beneficio de sus partes interesadas. [DMA EC]

Al cierre del 2015, Repsol Perú contaba con reservas[iii] netas de hidrocarburos probadas equivalentes a 356.02 millones de BEP[iv], de las cuales 214.458 millones corresponden a reservas probadas desarrolladas[v].

Asimismo, se identificó un equivalente de 119.1 millones de BEP de reservas probables y de 57.4 millones de BEP de reservas posibles, todas en los lotes 56, 57 y 88.

En el 2015, la producción neta anual fue de 13.3 millones de BEP. [G4-OG1]

5.4. LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Repsol entiende la responsabilidad corporativa como el esfuerzo que hace por incorporar aspectos ambientales y sociales en la toma de decisiones corporativas con un objetivo claro: la sostenibilidad. Es un compromiso que realiza de forma continua a través del tiempo, que asume de forma voluntaria y va más allá de lo que la ley exige. Esto, con el fin de reducir los impactos que puedan generar sus actividades en la sociedad y en el medio ambiente, dentro del marco ético, social y ambiental del que se ha dotado y en línea con las expectativas de sus partes interesadas.

Repsol integra este objetivo a través de su Modelo de Responsabilidad Corporativa, con base en la norma internacional ISO 26000: Guía sobre Responsabilidad Social[vi].

5.4.1. El Modelo de Responsabilidad Corporativa

El Modelo de Responsabilidad Corporativa comprende:

- Los valores y principios de actuación de la Compañía derivados de los compromisos adquiridos;
- El Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa; y
- Los Órganos de Gobierno y Coordinación de la Responsabilidad Corporativa.

Los Compromisos Adquiridos

De manera pública y voluntaria, Repsol Perú adquirió una serie de compromisos[vii]. Éstos incluyen los valores y principios de actuación derivados de los compromisos que asumió en temas de responsabilidad corporativa: [G4-56]

- Código de Ética y Conducta
- Política de Respeto a los Derechos Humanos
- Política de Gestión de Personas
- Política Anticorrupción
- Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Política de Relaciones con la Comunidad
- Política de Relaciones con las Comunidades Indígenas
- Política de Calidad
- Política de Seguridad Corporativa
- Política de Eficiencia Energética
- Posición ante el cambio climático
- Posición sobre la biodiversidad

Sistema de Coordinación

Los compromisos adquiridos son la base del Sistema de Coordinación de Responsabilidad Corporativa aplicable a Repsol Perú, que busca la mejora continua a través de 4 procesos.

5 LA ORGANIZACIÓN

Repsol Perú adopta una serie de acciones dentro de su Plan de Sostenibilidad Perú 2015 con el fin de acercarse a las expectativas de sus partes interesadas. Las acciones focalizadas que éste contiene responden a las necesidades y expectativas detectadas en el ámbito local y están agrupadas en las 7 materias de la norma internacional ISO 26000:

- Gobernanza de la organización
- Prácticas laborales
- Derechos humanos
- Asuntos de consumidores
- Prácticas justas de operación
- Medio ambiente
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

Al cierre del 2015 se finalizaron 50 acciones y 8 se reformularon para su inclusión en el Plan de Sostenibilidad del 2016.

Órganos de Gobierno y Coordinación

Para la gestión de la responsabilidad corporativa, la Compañía cuenta con órganos de gobierno y unidades - tanto en el ámbito corporativo como nacional - para conformar el Sistema de Coordinación de la Responsabilidad Corporativa. Este incluye:

- Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Corporativa del Consejo de Administración. Este órgano del Consejo de Administración orienta la política, objetivos y directrices generales en la materia en el ámbito corporativo. Asimismo, revisa y comunica, con carácter previo a su presentación al Consejo de Administración, el Informe de Sostenibilidad de Repsol.
- Comité de Responsabilidad Corporativa Mundial. Integrado por representantes de la Dirección de todas las áreas de la Compañía. Se encarga de aprobar la Estrategia de Responsabilidad Corporativa del Grupo Repsol.
- Comité de Responsabilidad Corporativa Repsol Perú. El Comité de Responsabilidad Corporativa en Perú fue constituido en junio del 2011. El Comité está presidido por el director ejecutivo de Repsol Perú y compuesto por las principales gerencias de las unidades de negocio y funciones corporativas. Este Comité define las acciones anuales en el ámbito local que tienen su desarrollo en el Plan de Sostenibilidad de Perú.

5.4.2. Los grupos de interés

Repsol Perú identifica las expectativas en materia ética, social y medioambiental de sus grupos de interés por medio del diálogo constructivo. Éstas son incorporadas a los planes anuales de sostenibilidad que pretenden dar respuesta a las expectativas relevadas. [G4-25]
Los grupos de interés de Repsol Perú, definidos a través de un mapeo elaborado en el 2011 y gestionado por el Comité de Responsabilidad Corporativa, están conformados por los siguientes grupos:

Los grupos de interés de Repsol Perú [G4-24]

5 LA ORGANIZACIÓN

Con el fin de identificar las expectativas de los grupos de interés, se partió de un análisis de cuatro estándares internacionales que guían el comportamiento adecuado de las empresas multinacionales:

- Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas
- La Norma Internacional ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social
- Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- Los estándares de desempeño del marco de sostenibilidad de la International Finance Corporation (IFC, por sus siglas en inglés)

Siguiendo estos principios, durante el 2012 se realizaron estudios de identificación de expectativas a cargo de una empresa consultora independiente, a partir de entrevistas, artículos de prensa y estudios del Banco Mundial, de evaluación de desempeño social y de clima laboral.
Después se llevó a cabo un proceso de análisis y consolidación de las expectativas identificadas, que fueron estudiadas posteriormente por el Comité de Responsabilidad Corporativa del Perú como parte de su gestión anual. De esta manera, se logró introducir formal y sistemáticamente las expectativas de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones a través de las acciones concretas incluidas en los Planes de Sostenibilidad de Perú 2013, 2014 y 2015. [G4-26]

PRINCIPALES EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS DE REPSOL PERÚ [G4-27]

GRUPO DE INTERÉS RELACIONADO	PRINCIPALES EXPECTATIVAS
Gobierno	Poner en marcha programas integrales de desarrollo comunitario que respondan a las necesidades de las comunidades.
	Informar a la población en general con regularidad y de manera entendible acerca de las operaciones y políticas de Repsol Perú.
	Unir fuerzas con otros agentes de desarrollo (Gobierno, sector privado y ONG) con el fin de mejorar los programas de desarrollo comunitario.
	Evaluar y gestionar los impactos directos e indirectos de las actividades de Repsol Perú sobre la vida diaria de las comunidades.
	Invertir en las tecnologías más avanzadas para prevenir o mitigar la contaminación.
Colaboradores	Establecer estándares elevados de seguridad laboral y formar al personal en esta materia.
	Alinear las promociones y aumentos salariales con efectivos procesos de evaluación del desempeño.
	Fomentar entendimiento de los modos de vida locales en las comunidades cercanas a las operaciones con el fin de realizar una gestión efectiva y culturalmente aceptable.
Clientes, socios, proveedores y contratistas	Promover la responsabilidad social en la cadena de valor mediante la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia socioambiental.
	Construir relaciones basadas en el diálogo y consulta. Prevenir y gestionar posibles conflictos.
	Realizar un seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de elevados estándares sociales, ambientales y de orden ético en la cadena de suministro.
	Velar por los derechos del trabajador. Respetar los principios promovidos por los marcos internacionales de los derechos laborales.
Comunidades locales	Informar a las comunidades locales con regularidad y de manera entendible sobre las operaciones de Repsol Perú en su territorio.
	Evaluar y gestionar los impactos directos e indirectos de las actividades de Repsol Perú sobre la vida diaria de las comunidades.
	Realizar con regularidad reuniones para formular consultas formales e informales con los representantes de las comunidades.
	Reforzar los programas de desarrollo comunitario relacionados con la mejora de la salud de las comunidades locales.

5.5. GESTIÓN DE RIESGOS

5.5.1. La identificación y gestión de los riesgos

Las operaciones y los resultados de Repsol están sujetos a riesgos como consecuencia de los cambios en las condiciones competitivas, económicas, políticas, legales, regulatorias, sociales, industriales, de negocio y financieras. [G4-14]

Es así que en Repsol se identifican, miden, priorizan y controlan los riesgos del negocio como se detalla en el siguiente gráfico. [G4-2]

Repsol trabaja desde hace años en un modelo de gestión integrada de riesgos con el objetivo de anticipar, gestionar y controlar los riesgos con visión de conjunto. El Sistema de Gestión Integrada de Riesgos de Repsol (SGIR) permite suministrar una visión global y confiable de todos los riesgos que pueden afectar a la Compañía, independientemente de su naturaleza.
El compromiso de Repsol de implantar el SGIR se plasma en la Política de Gestión de Riesgos de Repsol y sus principios se concretan en una Norma de Gestión Integrada de Riesgos. Este modelo de gestión está inspirado en el estándar internacional de referencia ISO31000 y el Modelo de las Tres Líneas de Defensa.
Los pilares fundamentales del SGIR son:

- La Alta Dirección lidera la gestión integrada de riesgos.
- Se integra en todos los procesos de gestión y actividades de la Compañía, siempre con el enfoque global aportado por la Dirección de Riesgos.
- Participan los negocios y las áreas corporativas -se convierten en unidades con distintos niveles de responsabilidad y especialización (unidades gestoras de riesgos, unidades supervisoras y unidades auditoras)-, así como la Dirección de Riesgos, que ejerce funciones de coordinación y gobierno del sistema.
- Asegura que todos los riesgos son gestionados conforme a un proceso común de identificación, valoración y tratamiento.
- Promueve la mejora continua para ganar en eficiencia y capacidad de respuesta. Desde la Alta Dirección de Repsol, el SGIR es visto no sólo como una herramienta para definir la estrategia de la Compañía, sino también para mejorar las operaciones y asumir con flexibilidad situaciones críticas saliendo fortalecidos.

La Compañía dispone de la organización, los procedimientos y los sistemas que le permiten gestionar de forma razonable estos riesgos a los que está expuesta. La gestión de riesgos constituye un elemento integral de los procesos de toma de decisión, tanto en el ámbito de los órganos de gobierno corporativos como en la gestión de los negocios.

5.5.2. Lucha contra la corrupción

Los compromisos de la Compañía en la lucha contra la corrupción se reflejan en su Política Anticorrupción, reforzada con los compromisos previamente establecidos en su Código de Ética y Conducta aplicable a los colaboradores. También figuran el Manual y Procedimiento para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT), y el Código de Ética y Conducta, aplicable a proveedores. Cuenta, además, con mecanismos para formular consultas e informar acerca de posibles incidencias relacionadas con la ética y la conducta a través del Canal de la Comisión de Ética y Cumplimiento Normativo habilitado en la intranet y en la web corporativa. [DMA SO]
La gestión de prácticas anticorrupción es manejada a través de la Gerencia de Cumplimiento y Control, cuyo objetivo es velar para que las actividades de Repsol Perú se realicen bajo parámetros de seguridad y transparencia que le impida involucrarse en situaciones de lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Incluye el cumplimiento del Código de Ética y Conducta para evaluar la eficacia de estos modelos cada año. Ello se realiza a través de la implementación y monitoreo de modelos de control interno, entre los cuales se encuentran el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) y el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF). Los modelos son desplegados en cada negocio con la finalidad de establecer controles que permitan mitigar los riesgos identificados, incluyendo la comisión de delitos, entre los que se encuentra el delito de corrupción. [DMA SO] [G4-SO4]

Con respecto al MPD, en la Unidad de Exploración y Producción se han desarrollado 6 controles relacionados a insumos químicos y bienes fiscalizados (IQBF), así como al proceso de compras y contrataciones. Como parte del proceso de identificación de riesgos, se identificaron y diseñaron 2 controles mitigantes dentro del modelo MPD como parte del marco anticorrupción.

Con respecto al modelo SCIIF se ha contemplado como parte del alcance de la implementación de un control a nivel corporativo sobre movimientos de reservas. [G4-SO3]

En la Unidad de Refino se han implementado también los modelos MPD y SCIIF. En la actualidad se cuenta con 59 y 12 controles, respectivamente. Durante el 2015 se incluyó la figura del delito de Cohecho Activo Genérico en las políticas anticorrupción, para lo que se diseñaron 11 controles del modelo SCIIF para mitigar el riesgo.

Por otro lado, en la Unidad de Marketing la implementación del modelo MPD a la fecha ha comprendido 4 controles relacionados a insumos químicos y bienes fiscalizados (IQBF). En el 2016 se tiene planeado avanzar el modelo MPD y desplegar el SCIIF.

Las unidades de Refino y Marketing cuentan en su conjunto con 22 controles del Sistema PLAFT. [G4-SO3]

En la unidad de GLP, como parte del proceso de identificación de riesgos, se identificaron y diseñaron 3 controles mitigantes dentro del modelo SCIIF como parte del marco anticorrupción. [G4-SO3]

Es importante destacar que al 31 de diciembre del 2015, un ejemplar del Código de Ética y Conducta de los Empleados de Repsol fue entregado al 80 % de los empleados de Repsol Perú. Asimismo, el 87% de los trabajadores considerados personal afecto al Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) fueron informados y capacitados en las políticas y procedimientos sobre prevención de lavado de activos y financiamiento al terrorismo. [G4-SO4]

En el 2015 se han producido 2 casos comprobados de corrupción que han concluido con el despido de un empleado de la Refinería La Pampilla y la rescisión de contrato a un transportista. Adicionalmente, un proveedor se encuentra bajo investigación habiendo sido descalificado temporalmente como medida preventiva hasta la finalización del proceso judicial. [G4-SO5]
Es importante destacar que durante el 2015, Repsol Perú no ha registrado incumplimientos del Código de Ética y Conducta en relación con contribuciones a partidos políticos, donde se establece la neutralidad política de Repsol. [G4-SO6]

5.5.3. Cumplimiento normativo

La transparencia en todos los niveles de gestión es uno de los compromisos de Repsol Perú. Por lo tanto, cumple con el ordenamiento legal vigente y su Código de Ética y Conducta en forma clara como parte de sus procesos de mejora continua.

El Área Legal gestiona los procedimientos y coordina las acciones de fiscalización de Repsol Perú. Las áreas comerciales de las unidades de negocio fueron capacitadas en la legislación y en las prácticas de competencia. Sin embargo, debido a la envergadura del negocio de Repsol Perú, durante el 2015 no se pudieron evitar contingencias legales.

En Exploración y Producción, la OEFA declaró responsabilidad administrativa a Repsol Exploración S.A., Sucursal del Perú, por el incumplimiento del estudio de impacto ambiental (EIA) en el Lote 57, habiéndose adoptado las medidas correctivas correspondientes. [G4-SO8] [G4-SO7]

Refinería La Pampilla recibió sanciones del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergmin) por 217.54 UIT[6], de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas (Dicapi) por 65 UIT y del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) por 66.9 UIT, como consecuencia del derrame en el Terminal 2. En el caso de las sanciones de Osinergmin y OEFA se ha recurrido a la instancia judicial a fin de impugnar las multas, mientras que en el caso de Dicapi, se procederá al pago de la multa. La Empresa procedió a la inmediata remediación del derrame.

Durante el 2015 se pagó una multa de Osinergmin de 8.677 UIT por fuga de hidrocarburo proveniente del área de tanques de la zona norte de Refinería La Pampilla, habiendo procedido la Empresa con la total remediación de suelos. [G4-EN29]

Osinergmin también inició 6 procedimientos administrativos por presuntos incumplimientos vinculados al mantenimiento de existencias de combustible. Las sanciones por estos conceptos suman un total de 2,609 UIT, las cuales se encuentran en proceso de apelación [G4-SO8]. Asimismo, la OEFA dictaminó responsabilidad administrativa para Refinería La Pampilla por incumplimiento de límites máximos permisibles de efluentes líquidos y disposición de residuos, por lo que se realizaron las medidas correctivas correspondientes.

Indecopi inició un procedimiento administrativo sancionador contra Repsol Comercial SAC por una presunta práctica anticompetitiva para la fijación del precio de venta de gas licuado de petróleo para uso vehicular en la ciudad de Chiclayo desde julio del 2012. [G4-SO7]

En el caso de GLP, Osinergmin inició 5 procedimientos sancionadores a Repsol Gas del Perú S.A. por presuntos incumplimientos en el mantenimiento de existencias mínimas mensuales para GLP, cuyas sanciones suman la totalidad de 2,271 UIT y se encuentran en apelación. [G4-SO8]

Asimismo, Indecopi inició 2 procedimientos administrativos sancionadores por supuestas prácticas anticompetitivas para la fijación del precio de GLP entre los años 2005 al 2011 y los precios de GLP para uso vehicular en la ciudad de Chimbote desde el 2012 al 2014, respectivamente. En el año 2015 no se han recibido multas ambientales en el negocio de GLP. [G4-SO7] [G4-EN29]

Con respecto a reclamos laborales, durante el 2015 se presentaron 23 demandas judiciales laborales y 8 denuncias de personal de Repsol Perú y personal contratista ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), que se encuentran aún en trámite. [G4-LA16]

En el 2015, Repsol Perú no identificó multa significativa alguna asociada al incumplimiento de obligaciones vinculadas al correcto suministro y/o comercialización de los productos y servicios que ofrece a sus consumidores finales. [G4-PR9]

(6) Valor de la UIT 2015: S/3,800

5.6. EL GOBIERNO CORPORATIVO

En cuanto a las prácticas de buen gobierno corporativo de las empresas con accionariado íntegramente a cargo de Repsol, se encuentran rigurosamente detalladas en el Informe de Buen Gobierno Corporativo de la matriz Repsol SA. Esta empresa cotiza en la Bolsa de Valores de Madrid y tiene diversos reconocimientos por sus altos estándares de actuación.

Refinería La Pampilla, al tratarse de una sociedad anónima abierta (SAA), es la única empresa vinculada a Repsol Perú que cotiza en bolsa del país[viii]. Publica en su Memoria Anual sus prácticas de buen gobierno corporativo de acuerdo a los estándares del Mercado de Valores de Lima. [G4-34]

5.7. RECONOCIMIENTOS EXTERNOS

Repsol Perú ha obtenido los siguientes reconocimientos en el 2015:

- Premio Desarrollo Sostenible, categoría de Gestión Ambiental, otorgado a Repsol Exploración por la Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMPE). Se ejecutó el programa "Abordando el desafío de la sostenibilidad: invirtiendo en investigación para la evaluación de impactos a la biodiversidad durante la exploración sísmica 3D y el análisis de la eficacia de las medidas de mitigación" en el proyecto Sagari, Lote 57.
- Premio Desarrollo Sostenible, categoría de Desarrollo Local, otorgado a Refinería La Pampilla por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) en reconocimiento al proyecto "Promoción de la seguridad alimentaria para la reducción de la anemia en los asentamientos humanos del sector Angamos-Ventanilla, región Callao". Se llevó a cabo en alianza con el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA) y el apoyo de la Fundación Repsol.
- Refinería La Pampilla fue reconocida en la tercera edición de los Premios del Foro de Buen Gobierno y Accionariado, de Atrevia y la Escuela de negocios IESE por su modelo de atención al accionista a partir de una plataforma multicanal de comunicación y retroalimentación. Tomaron en cuenta 2 pilares fundamentales: la accesibilidad y la calidad de la información.
- Por cuarto año consecutivo, Refinería La Pampilla ha formado parte del Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC) de la Bolsa de Valores de Lima. Es considerada una de las 9 empresas con mejor gobierno corporativo del país.
- Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR®) otorgado por Perú 2021 y la iniciativa AliaRSE por quinto año consecutivo a Repsol Perú.
- Repsol Perú es reconocida por Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) como líder del sector en su índice de empresas con mayor reputación corporativa en el país en el 2015.

5.8. ADHESIONES Y ASOCIACIONES

Repsol participa en diferentes iniciativas y asociaciones de carácter internacional relacionadas con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad. En el ámbito internacional, Repsol está adherido a la iniciativa Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, con el objetivo de garantizar la seguridad de las operaciones en zonas sensibles y de conflicto a través de procedimientos de trabajo que garanticen el respeto de los derechos humanos.
Forma parte de la iniciativa Oil and Gas Climate Initiative (OGCI) para actuar contra el cambio climático en áreas específicas del sector que, además, apoya el acuerdo firmado en la Conferencia de Naciones Unidades sobre Cambio Climático (COP21).
Repsol mantiene un compromiso activo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas desde su adhesión en el 2003, iniciativa que promueve 10 principios relacionados con los derechos humanos, las condiciones laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción dentro de las empresas.
De igual manera, es socio fundador del EITI (Extractive Industries Transparency Initiative), iniciativa presente desde el 2003, la cual impulsa un marco de transparencia y rendición de cuentas entre las compañías del sector extractivo, la sociedad civil y el Estado. Asimismo, es parte de la Comisión Nacional de Trabajo de la Iniciativa EITI Perú desde el 2011.
Además, Repsol participa activamente en otras iniciativas internacionales como: Center for Chemical Process Safety (CCPS), International Process Safety Group (IPSG), Mediterranean Oil Industry Group (MOIG) y el ITIC's Oil and Gas Taxation and Regulatory Dialogue. [G4-15]
Repsol Perú forma parte de las asociaciones e iniciativas listadas a continuación: [G4-16]

- Asociación de Grifos y Estaciones de Servicio del Perú (AGESP)
- Asociación Fiscal Internacional (IFA)
- Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA)
- Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN)
- Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu)
- Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (Arpel)
- Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú
- Comité Peruano del Consejo Mundial de la Energía
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep)
- Empresarios por la Educación
- Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
- Instituto Peruano de Economía (IPE)
- Perú 2021
- Red Nacional de Empresas y Discapacidad, la cual ha sido impulsada por Repsol junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú)

6 LOS RETOS DE REPSOL

6.1. COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD

La certificación progresiva y voluntaria de las operaciones de Repsol Perú en el Sistema Integrado de Gestión de Salud y Seguridad Laboral OHSAS 18001, norma reconocida en el ámbito internacional, es parte de su mejora continua, a fin de establecer estándares comunes para todas las operaciones. [DMA SO]

Repsol asume el compromiso de desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la salud de las personas, la seguridad, y la protección del medio ambiente. Para lograrlo, Repsol se guía por los siguientes principios:

• Liderazgo y cultura: El Comité Ejecutivo es responsable de liderar los programas de salud, seguridad y medio ambiente, considerándolos como prioritarios en la toma de decisiones. La Dirección es responsable de impulsar la cultura de salud, seguridad y medio ambiente que promueva la adecuada percepción del riesgo, la transparencia y confianza en los reportes, el aprendizaje continuo y la innovación, asegurándose que todo el personal conoce y trabaja de acuerdo con los principios establecidos.
• Incorporación de criterios de salud, seguridad y medio ambiente en todo el ciclo de las actividades: Repsol gestiona en forma proactiva el riesgo y los impactos en todo el ciclo de sus actividades con objeto de prevenir daños en las personas, los bienes y el entorno.
• Gestión integrada: Las unidades de negocio de Repsol y sus líneas de mando son responsables de integrar la salud, la seguridad y el medio ambiente en la gestión del negocio, siendo responsables, en su ámbito de actuación, de la aplicación del sistema de gestión y de la obtención de sus resultados.
• Cumplimiento de las normas: Repsol cumplirá las leyes locales y la normativa interna independientemente del área geográfica donde opere. La normativa interna se elabora considerando las disposiciones legislativas y los estándares internacionales. Las unidades de negocio y sus líneas de mando son responsables de la aplicación de estas normas en sus actividades.
• Mejora continua: Repsol establece objetivos de mejora continua y metas en salud, seguridad y medio ambiente de forma sistemática, evaluando el desempeño y aplicando las medidas correctivas necesarias para alcanzar los logros propuestos, contando con procesos de verificación, auditoría y control para asegurarlos.
• Comunicación y relaciones con la sociedad: Repsol mantiene canales de comunicación con los grupos de interés, trabaja conjuntamente con las comunidades locales y la sociedad, aportando su conocimiento e informando de manera fiable y transparente.

La seguridad es un elemento crítico para Repsol, que vela por la integridad física de las personas y el medio ambiente. Por ello, la Dirección de Repsol Perú está altamente comprometida con el objetivo de "cero accidentes", primando la Seguridad en cualquier situación, de acuerdo a la política de Salud, Seguridad y Medioambiente.

Igualmente, por normativa interna y alineado a la legislación nacional vigente, Repsol Perú realiza análisis de identificación de riesgos de sus actividades en todas sus unidades de negocio, los cuales se actualizan periódicamente.

Repsol Perú cuenta con un Programa anual de salud laboral que está compuesto por cuatro ejes: [G4-LA6]

Primer eje: Sistema de gestión de salud en el trabajo
• Identificación y control de factores de riesgo físico, químico, biológico, psicosocial.
• Sistema de control de acceso en locaciones remotas, vigilando el cumplimiento de los requisitos mínimos de salud (examen médico, vacunas, seguro complementario de trabajo de riesgo).
• Observación de los ambientes de trabajo, actividades, servicio de alimentación (comedores), control de residuos, etc., para identificar peligros e implementar oportunamente las medidas correctivas que correspondan.
• Auditorías periódicas anuales al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Segundo eje: Programa de respuesta ante emergencias
• Organización de los equipos de emergencias y primeros auxilios en los centros de trabajo, así como del cuerpo de brigadistas.
• Sistema Medevac, evacuación médica de emergencia.
• Servicios de atención médica de emergencia en Refinería La Pampilla, Planta de Envasado y locaciones remotas.

Tercer eje: Programa de promoción de la salud
• Boletines de salud, difusión mensual en temas relacionados a la salud en general.
• Programa de Protección Radiación UV enfocado a colaboradores que laboran en zonas geográficas expuestas. Incluye publicación diaria del índice UV, protección solar.
• Control nutricional: Programa Cardiosaludable a través del cual se brinda información actual con consejos y recomendaciones sobre nutrición y vida saludable.
• Monitoreo entomológico para colaboradores en zonas geográficas expuestas.

Cuarto eje: Programa de capacitación en salud y seguridad
• Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
• Primeros auxilios
• Prevención de riesgos ergonómicos. Gimnasia laboral (Gymlab), que busca disminuir el estrés y generar un balance en la calidad de vida. Se han realizado talleres de manejo del estrés y talleres prácticos de Pausas activas con personas especializadas.
• Prevención de incendios
• Identificación de peligros en oficinas

Quinto eje: Programa de vigilancia de la salud
• Gestión de casos médicos ocupacionales
• Examen médico ocupacional anual
• Examen pre-empleo
• Examen de retiro
• Examen por descanso médico prolongado

Adicionalmente, las unidades de negocio desarrollan capacitaciones periódicas en materia de seguridad específicas de las funciones de los trabajadores en sus puestos de trabajo, diseñados especialmente para ellos.

Con respecto al desempeño en salud y seguridad, en el 2015 los tipos de lesiones más frecuentes del personal propio fueron contusiones, heridas cortantes y dermatitis de contacto.

ÍNDICES DE SEGURIDAD EN EL 2015				
Indicador	Índices de seguridad por unidad de negocio			
	Exploración y Producción	Refino	Marketing	GLP
Tasa de ausentismo (TA)	0.61	1.67	0.85	1.98
Índice de mortalidad (IM)	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de días perdidos (TDP)	0.00	4.10	1.48	4.28
Tasa de enfermedades ocupacionales (TEO)	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes de tránsito (FAT)	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes totales (IFT)	0.00	1.82	0.93	9.34
Índice de accidentes (IF)	0.00	0.00	0.23	7.64

Para el año 2015, los tipos de lesiones más frecuentes del personal propio fueron contusiones, heridas cortantes y dermatitis de contacto.

Los tipos de lesiones más frecuentes del personal contratista fueron contusiones, heridas cortantes, quemaduras y dermatitis de contacto.

Durante el 2015 se tuvo que lamentar un accidente de trabajo ocurrido en la construcción de la Planta Cusco (GLP) a cargo de una empresa contratista donde fallecieron 2 operarios contratistas. Adicionalmente al plan de respuesta al accidente se analizó el caso al más alto nivel organizativo para reforzar los programas de seguridad y evitar accidentes futuros, más aún si dicho accidente ocurrió a un contratista.

ÍNDICES DE SEGURIDAD DE CONTRATISTAS EN EL 2015				
Indicador	Índices de seguridad por unidad de negocio			
	Exploración y Producción	Refino	Marketing	GLP
Índice de mortalidad	0.00	0.00	0.00	0.775
Tasa de enfermedades ocupacionales	1.05	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes de tránsito	0.00	0.00	0.34	0.28
Tasa de accidentes totales	1.65	3.10	1.53	2.70
Índice de accidentes	0.41	1.56	0.51	2.32

Adicionalmente, Repsol Perú ha identificado en las operaciones de las unidades de negocio de Refino y GLP, riesgos ergonómicos elevados relacionados con manipulación manual de carga, sobreesfuerzo y carga estática postural. Asimismo, en operaciones de la unidad de Negocio de Exploración y Producción se han identificado riesgos biológicos (enfermedades tropicales) por trabajos en selva (presencia de vectores), los que son controlados con el programa de inmunización (vacunación) periódica para los colaboradores expuestos.
Para mitigar estos posibles riesgos se realiza un seguimiento permanente a fin de determinar el control ocupacional de este tipo de casos y se acogen en el Plan Anual de Salud, según las características de cada unidad de negocio. (G4-LA7)

6.2. MINIMIZAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES

Repsol Perú cuenta con estrictos controles e importantes estándares relacionados con la protección del medio ambiente. Ello implica inversiones medioambientales, constante actividad para la prevención de derrames, una eficiente gestión del agua, la disposición adecuada de los residuos y las emisiones, así como la protección a la biodiversidad. Asimismo, la gestión ambiental de sus unidades de negocio está enmarcada principalmente dentro de la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Sus operaciones cuentan con la certificación ISO 14001. (DMA EN)

Repsol, además, mantiene una Posición ante el cambio climático y comparte la preocupación de la sociedad por el efecto sobre el clima que la actividad humana está causando. Por esta razón, a nivel corporativo, desde hace varios años mantiene un esfuerzo para responder de manera responsable al desafío que supone su mitigación.

Las unidades de negocio de Refino y de Marketing siguen las especificaciones nacionales[7] para las gasolinas para motor e incluyen las propiedades requeridas de volatilidad, destilación, estabilidad del producto y octanaje. Las gasolinas no exceden el valor de 0.2 % de azufre en masa y su contenido en plomo no supera el valor de 0.013 g/l[8]. Cabe destacar que el contenido de benceno no está normado en el Perú y que, desde el año 2005[9], los productos de Repsol Perú están exentos de plomo.

(7) NTP 321.004 1981.
(8) g/l = gramo por litro.
(9) Año en el cual se retiró el uso de compuestos antidetonantes mejoradores de octano (TEL) en todo el país.

6 LOS RETOS DE REPSOL

El diésel de 0.5% de masa de azufre se produce en la Refinería, cumpliendo con la especificación legal correspondiente. Como en el país no existen instalaciones de gran capacidad para desulfurar gasóleo, la mayoría de este tipo de hidrocarburo, denominado diésel de bajo azufre, es importado[10].

Una de las iniciativas más importantes en materia ambiental es la construcción de nuevas unidades de procesamiento para desulfurización de diésel como parte del proyecto Adecuación a Nuevas Especificaciones de Combustibles (Proyecto RLP21) que permitirá la producción de combustibles más limpios, minimizando el impacto ambiental de sus emisiones. El diésel de bajo azufre irá sustituyendo paulatinamente al de bajo azufre importado.
(G4-OG8)

6.2.1. Gestión de residuos

En el 2015, Repsol Perú identificó el volumen de residuos generados como producto de los materiales utilizados y las actividades de cada unidad de negocio, sumando 2,870.92 toneladas de residuos peligrosos y 9,984.83 toneladas de residuos no peligrosos.

Todos los residuos peligrosos son dispuestos en un relleno de seguridad autorizado por una empresa prestadora de servicio de residuos sólidos (EPS-RS) que, a su vez, tiene autorización en suelo nacional de acuerdo a la normativa peruana. De igual manera, los residuos no peligrosos se disponen en un relleno sanitario autorizado. (G4-EN23)

En el caso de la unidad de negocio de Exploración y Producción, todos los residuos del 2015 corresponden a las actividades ordinarias. Debido a la ubicación remota de las operaciones, los residuos orgánicos producidos en los diferentes campamentos se depositan in situ en una poza de desechos previamente acondicionada.

Los residuos no peligrosos (no orgánicos) son trasladados de las diferentes locaciones hacia el almacén de residuos en el campamento base de operaciones Nuevo Mundo. Luego son transportados por una empresa prestadora de servicios de residuos sólidos (EPS-RS) vía fluvial a la ciudad más cercana. Posteriormente son trasladados por vía terrestre hacia un relleno sanitario o de seguridad. Asimismo, los residuos peligrosos son almacenados de manera temporal en el campamento base de operaciones Nuevo Mundo hasta su envío a un relleno de seguridad en la ciudad de Lima, a cargo de un EPS-RS. Así se cumple la Ley General de Residuos Sólidos. Durante el 2015 no se ejecutaron actividades de perforación, por lo tanto, no se produjeron residuos de este tipo.
(G4-EN23) (G4-OG7)
En la unidad de negocio de Marketing se inició una campaña de reducción de residuos peligrosos a partir del 2012. Se decidió evitar el servicio de lavado de vehículos en estaciones de servicio, migrando a otros negocios especialmente más amigables con el medioambiente. Con esta acción se redujo radicalmente la producción de residuos contaminados por este proceso. En la actualidad, la red propia de estaciones de servicio se encuentra en un plan de expansión, lo que implica mayor producción de residuos por un mayor número de emisores. En algunos casos se están incorporando estaciones que disponen de lavado de vehículos. (G4-EN23)

Con respecto a la gestión de derrames, dada la naturaleza de las operaciones de Repsol Perú, evitarlos es un objetivo crítico.

(10) En cuanto al gasóleo, existe una exigencia legal de acuerdo al DS Nº 061-2009 EM, de producir diésel de 50 ppm (partes por millón) de azufre. Esta regulación requiere de instalaciones de procesamiento complejas y de elevada inversión. El empleo de este tipo de diésel se llevó a cabo primero en el área de Lima Metropolitana y el Callao y, a partir del 16 de julio del 2012, se amplió al sur del Perú.
A partir del 1 de enero del 2016 quedó prohibido el uso y la comercialización de Diésel B5 con un contenido de azufre mayor a 50 ppm en los departamentos de Junín, Tacna y Moquegua en adición a los departamentos de Lima, Arequipa, Cusco, Puno, Madre de Dios y la Provincia Constitucional del Callao.

En las unidades de negocio de Exploración y Producción y de GLP, durante el 2015 no hubo incidentes relacionados con derrames[11] ni siniestros en materia de seguridad relacionada a fugas accidentales, derrames o accidentes.
(G4-EN24) (G4-OG13)[12]

En el 2015, en Refinería La Pampilla se produjeron 2 derrames equivalentes a 2 barriles de petróleo. El suelo impactado fue retirado y dispuesto en un relleno seguro autorizado. No hubo consecuencias significativas. (G4-EN24). Asimismo, se reportaron 3 derrames (Tier 2[13]) en los procesos de carga de camiones cisterna (no propiedad de la empresa) en el área de operaciones de Despacho.

Debido a que los incidentes antes descritos están relacionados con los procesos de carga de camiones cisterna, se realizan inspecciones de los vehículos antes de iniciar su carga. Por otro lado, se ha incrementado la formación de los cargadores para eliminar causas operativas. Asimismo, cabe resaltar que el plan anual de simulacros de Refinería La Pampilla está enfocado en garantizar una respuesta oportuna que permita controlar las emergencias y que sus consecuencias no se extiendan fuera del ámbito de la instalación. (G4-OG13)

6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático

En el ámbito corporativo, la Compañía se compromete a utilizar de forma eficiente la energía en sus operaciones y actividades, con el fin de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático, tal como lo detalla en su Política de Eficiencia Energética.

En el año 2015, como parte de su compromiso con la eficiencia energética, las unidades de negocio tuvieron un consumo energético interno de 7´185,123 GJ por consumo de combustible y energía eléctrica.
(G4-EN3)

La unidad de negocio de Exploración y Producción realizó y sustentó 2 iniciativas de reducción de consumo energético. Las iniciativas estuvieron enfocadas en aumentar la eficiencia eléctrica, disminuir costos de operación, de mantenimiento y de consumo de diésel necesario para el funcionamiento del campamento base de operaciones Nuevo Mundo, así como disminuir las emisiones de CO2 de la operación.

La primera iniciativa consistió en centralizar la energía en una sola planta de generación aprovechando el excedente en la capacidad de carga que se tenía en los generadores del campamento nuevo reduciendo el consumo energético en 2,884 GJ/año. La segunda iniciativa consistió en cambiar la matriz energética del campamento base de diésel a gas natural producido en el Campo Kinteroni. Así se redujo el consumo energético en 7,034 GJ/año. (G4-EN6)

Refinería La Pampilla consumió 5´410,611 GJ de combustible en el 2015, principalmente de gas natural, gas de refinería y fuelóleo: llegó a un consumo específico por unidad de carga de crudo de 1.23 GJ/t. No se consume internamente combustibles de fuentes renovables. Sin embargo, la venta de diésel B5 y diésel B5 S50 al mercado, incluye 5 % V de biodiesel (B100).

En adición, la venta de gasoholes incluye 7.8 % V de alcohol carburante. Estos son aditivos que se

(11) Resolución de Consejo Directivo 088-2005-OS/CD del OSINERGMIN, donde se indica que los derrames menores a 1 barril, son considerados como incidentes no significativos.
(12) El indicador G4-OG13 es aplicable a la Unidad de Negocio de Marketing debido a que la seguridad de procesos sólo se mide en complejos petroquímicos, no en estaciones de servicio. Es otro nivel de riesgo y otras magnitudes económicas que no encajan en API.
(13) Tier 2: Definida por API como una fuga no planeada o descontrolada de cualquier material de su contenedor primario, incluyendo materiales no toxico y no inflamables.

incorporan según la normativa local. [G4-EN3]

Asimismo, Refinería La Pampilla ha desarrollado acciones puntuales de reducción de consumo de combustibles en hornos y calderos, los que han generado una reducción de 3,688 tCO2e. [G4-EN6]

La unidad de Marketing gestiona la implementación de un sistema integrado de gestión con base en las Normas ISO 14001 y OHSAS 18001 desde el 2009. Actualmente cuenta con 36 estaciones de servicio (EESS) certificadas por LLoyds, lo que involucra la aplicación de objetivos de reducción de consumo de energía eléctrica como un aporte a la reducción del CO2 equivalente. Entre estos objetivos se aplica el reemplazo de elementos de imagen de tubos de neón y luminarias de halogenuro en iluminación de marquesinas por elementos LED. Se espera completar, en el 2016, el reemplazo al 100 % de EESS propias y cedidas. Asimismo, se gestionan campañas de ahorro de energía a todo el personal de EESS para que realicen un uso consciente y racional de este recurso.

Durante el 2015 se logró el objetivo de reducir el 3.19% del consumo de energía eléctrica homogenizado del 2014, equivalente a 1,443 Gj, considerando el crecimiento de la Red de EESS, los nuevos negocios non oil y el incremento de las ventas. [G4-EN6]

El consumo de energía de la unidad de negocio GLP durante el 2015 se mantuvo en comparación al 2014. No alcanzó una reducción significativa, ya que hubo variaciones en los niveles de energía en las plantas de Ventanilla. Se gestionó el Plan de Eficiencia Energética dirigido a la reducción de energía.
[G4-EN6]
En relación con las emisiones a la atmósfera producidas por las actividades de Repsol Perú, las principales radican en la categoría de gases de efecto invernadero (GEI), dióxido de azufre (SO2), óxidos de nitrógeno (NOX), emisiones de compuestos orgánicos volátiles no metánicos (COVNM) y, en menor medida, monóxido de carbono (CO) y partículas. Estas emisiones son producto, principalmente, de los procesos de combustión, exploración, producción y la extracción de crudo y gas de almacenamiento.
En la unidad de Exploración y Producción se generaron emisiones directas de 6,715.7 t de CO2 durante el 2015, producidas principalmente por los procesos de combustión, exploración, producción y la extracción de crudo y gas de almacenamiento. La energía eléctrica utilizada es autogenerada, por lo que no se generan emisiones indirectas. [G4-EN16] [G4-EN15] [G4-EN17]
En Exploración y Producción se realizaron y sustentaron 2 acciones de reducción de consumo energético. La primera acción consistió en centralizar la energía en una sola planta de generación para aprovechar el excedente en la capacidad de carga que se tenía en los generadores del campamento nuevo. Las emisiones de CO2e se redujeron en 141 toneladas. La segunda acción consistió en cambiar la matriz energética del campamento base de diésel a gas natural producido en el Campo Kinteroni. Las emisiones de CO2e disminuyeron en 323 toneladas. Ambas acciones de reducción fueron sobre emisiones directas. [G4-EN19]

Refinería La Pampilla calcula las emisiones de GEI correspondientes a hornos, calderos y regeneradores. En el 2015 se generaron 466,466 tCO2e de emisiones directas, 10,058 tCO2e de emisiones indirectas asociadas a la electricidad comprada y 1,287 tCO2e de emisiones indirectas asociadas al hidrógeno comprado y producido a partir del reformado del gas natural en instalaciones externas a Refinería La Pampilla y a las asociadas a la compra de gas natural. Esta medición ha sido verificada por la certificadora Lloyd´s Register (LR) que emite una Declaración de Verificación, según la norma ISO 14064.

[G4-EN15][G4-EN16] [G4-EN17]
En esta línea, en el 2015 Refinería La Pampilla ejecutó acciones dirigidas a la reducción de emisiones de CO2 que se detallan a continuación. [G4-EN19]

ACCIONES 2015	Reducción tCO_{2e}
Reducción de consumo de vapor HS por reducción de temperatura de Precalentamiento BFW a CRC Cogeneración	345
Reducción de consumo de vapor HS en reboiler de aguas ácidas 51E3	581
Reducción de combustible por usos de un solo horno UDV1 para cargas bajas	147
Reducción de consumo de combustible por limpieza IC 02E9B con la unidad en operación	2,332
Reducción de pérdida de calor en el horno 02H1 por cambio de material refractario (mejora de aislamiento térmico)	283
Total	3,688

Las unidades de negocio de Marketing y GLP no cuantificaron sus emisiones GEI durante el 2015. Los procesos de almacenamiento y fraccionamiento de GLP son poco intensos en energía y no hay procesos químicos involucrados o manipulaciones en grandes distancias. [G4-EN15][14] [G4-EN16]
Asimismo, Repsol Perú llevó registro de los hidrocarburos venteados y quemados que en el 2015 sumaron 700.76t y 13,528.6t, respectivamente.
[G4-OG6]

La unidad de negocio de Exploración y Producción considera los impactos generados por el transporte en los instrumentos de gestión ambiental elaborados. En ellos se indican las medidas preventivas y de mitigación de estos impactos durante la ejecución de las actividades. [G4-EN30]
Con respecto al impacto ambiental del transporte de productos de Refinería La Pampilla, es importante destacar que se realiza por vía terrestre y es tercerizado. El transporte terrestre puede provocar derrames en caso de un accidente. En el caso de ventas industriales al sector minero, se han implementado medidas de mayor seguridad, como seguimiento de las unidades por tierra hasta los terminales propios en las operaciones mineras.

(14) El indicador G4-EN15 no se mide en Marketing por ser no significativo

El transporte por barco se gestiona con buques de doble casco y aplicando políticas de vetting. La modalidad de contratación típica es time charter. La principal alternativa de gestión es la ruta de transporte, pero esto está supeditado al clima y procedimientos de seguridad del armador, por lo que no se puede coordinar un cambio que mitigue emisiones.

A pesar de que en el año 2015 no hubo incidentes de pérdidas de contención o derrames, llegado el caso Refinería la Pampilla estaría preparada para gestionar directamente cualquier incidente mediante un equipo ad-hoc situado en la costa. Adicionalmente, si la magnitud del incidente lo ameritara, el Grupo mantiene vigente un contrato internacional de asistencia para el suministro en 24 horas de las cantidades de dispersantes y equipos de aspiración que fueran necesarios.
[G4-EN30]

En el caso de las unidades de negocio de Marketing y de GLP no se tienen datos referentes al impacto ambiental del transporte de productos. [G4-EN30][15]

6.2.3. Gestión del agua

Repsol Perú captó un total de 1'617,098.8 m3 de agua en el 2015, levemente menor que el total captado en 2014. Las principales fuentes de captación de agua dulce fueron los pozos de agua (no potables), la red pública (potable) y, en menor medida, los recursos superficiales. Las fuentes de agua subterránea provienen de pozos autorizados, cuya única entidad de captación son las plantas.

Para las operaciones de Exploración y Producción, debido a su ubicación remota, el agua utilizada es captada de fuentes superficiales (ríos y quebradas). Con ellas se atiende la operación y el mantenimiento de los diferentes campamentos. Por la naturaleza de las fuentes utilizadas y las autorizaciones correctamente solicitadas para su uso, aquellas no resultan significativamente afectadas. El consumo de agua en el 2015 fue de 32,720.6 m3 . En la actualidad no se han implementado procesos de reutilización. [G4-EN8] [G4-EN9] [G4-EN10]

Durante el 2015 se trabajó en una línea base y riesgos asociados a la gestión del agua del Activo Kinteroni, apoyados en el uso de la herramienta Repsol Water Tool (RWT). Se preparó un plan de acción enfocado en fomentar el manejo responsable del recurso hídrico y, por tanto, garantizar la protección y conservación del medio ambiente.

Refinería La Pampilla captó un total de 1´433,165.9 m3 de agua durante el 2015 para su uso en las distintas unidades de proceso. La fuente de suministro son aguas subterráneas provenientes del valle del río Chillón. Refinería ha efectuado una evaluación de disponibilidad de agua subterránea y su influencia futura en los pozos de la Refinería. [G4-EN8] [G4-EN9]

Cuenta asimismo con plantas de ósmosis inversa, razón por la cual en el 2015 se reutilizaron 129,000 m3 de agua. Esto significó un 9 % del agua consumida que fue utilizada para el regadío de zonas verdes en las oficinas y alrededor de la planta. [G4-EN10]

Con respecto a la unidad de negocio de Marketing, el agua en las estaciones de servicio lo provee la empresa local de suministro de agua potable. Se consumieron 116,684 m3 durante el 2015. [G4-EN8]

En el caso de la unidad de negocio de GLP, se usaron 34,528 m3 de agua captada de pozos subterráneos, dentro de los volúmenes permitidos por la autoridad de riego de cada región, o bien de la red de alcantarillado de la localidad donde se encuentran las plantas. Este agua ha sido utilizada principalmente en las zonas administrativas y en los sistemas contraincendios. Por otro lado, se han desarrollado mecanismos de reducción en el consumo de agua por medio de buenas prácticas y capacitaciones del personal en las plantas de provincia principalmente.

En las plantas de envasado y almacenamiento de Ventanilla se desarrollaron sistemas de tratamiento con el fin de reutilizar los efluentes domésticos para el riego de las áreas verdes. Asimismo, se recirculó el agua de proceso para el lavado de cilindros. En total, en el año 2015, se ha reutilizado un volumen de 27,463 m3 en los distintos procesos. [G4-EN10] [G4-OG5]

En Repsol Perú los efluentes líquidos o vertidos de todas las operaciones son sometidos a tratamientos de depuración, dependiendo de la actividad y operación, con el objeto de minimizar el impacto y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales.

Los vertidos de aguas residuales de las unidades de negocio en el 2015 sumaron 890,894 m3, que incluye los vertidos planificados, no planificados, domésticos e industriales. [G4-OG5] [G4-EN22]
Como parte de la gestión del agua de la unidad de negocio de Exploración y Producción, los efluentes de las instalaciones corresponden a aguas residuales domésticas tratadas.
Éstas son sometidas a tratamientos de depuración con el objeto de minimizar el impacto y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales, así como de los estándares corporativos.
Los efluentes generados se destinan a cuerpos de agua superficial (ríos y quebradas) e infiltración, cuya calidad es verificada antes de su vertimiento.
[G4-EN22]
Durante el 2015 no se realizó disposición del agua de producción en el Lote 57. La reinyección de las aguas de producción se realiza en la Planta Malvinas, operada por Pluspetrol. [G4-OG5]

Como parte de la gestión del agua, en Refinería La Pampilla los vertidos de las instalaciones son sometidos a tratamientos de depuración a fin de minimizar el impacto y de garantizar el cumplimiento de las exigencias legales. El tratamiento se ajusta al tipo de actividad y a las características de cada operación.

El agua vertida al mar debe pasar por procesos que incluyen tratamiento gravimétrico, flotación por aire disuelto, tratamiento biológico y desinfección para los efluentes aceitosos/sanitarios y neutralización para los efluentes químicos.

(15) El indicador G4-EN30 no es reportado por la unidad de marketing porque el servicio de transporte es de terceras empresas

6 LOS RETOS DE REPSOL

6.2.4. Biodiversidad

Las operaciones de Repsol Perú a través de la unidad de negocio de Exploración y Producción conllevan actividades en zonas conocidas por su biodiversidad, como la selva peruana.
La Compañía asume y comparte el respeto por la biodiversidad en la planificación y el desarrollo de sus proyectos, como se detalla en su Posición sobre la Biodiversidad. En ella se reconoce la importancia de la conservación de la misma en el ámbito corporativo: establece principios de actuación que rigen sus actividades en esta materia[ix].

Aplicar la jerarquía de mitigación de los potenciales impactos sobre la biodiversidad es fundamental para la Compañía. Repsol ha sido la primera compañía de Petróleo y Gas en aplicar la metodología de la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), Biodiversity and Ecosystem Services (BES) Management Ladder, utilizada para analizar la situación actual de los activos existentes de Exploración y Producción e identificar los próximos pasos a realizar.
El Ecosystem Services Review (ESR), llevado a cabo en el Perú en 2014, permitió entender qué dependencias e impactos tienen las comunidades como la Compañía en los servicios ecosistémicos, y aportó a un mejor conocimiento del entorno en el que opera Repsol Perú. En base a las recomendaciones de este estudio se diseñó un Plan de Acción de Biodiversidad (PAB).
Asimismo, es importante destacar que la unidad de negocio de Exploración y Producción obtuvo en el 2015 el Premio Desarrollo Sostenible en la categoría de gestión ambiental del sector Hidrocarburos otorgado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía del Perú (SNMPE). Con ello, Repsol se posicionó como un referente en la inclusión y gestión de los aspectos relacionados con la protección de la biodiversidad en sus proyectos.
Dentro de las acciones recogidas en el plan de abandono de activos, Repsol Perú continuó con el proyecto de restauración del Lote 57. Llevó a cabo la revegetación del ducto y realizó seguimiento al abandono de las plataformas. (G4-OG4)

6.2.5. Indicadores medioambientales

RESIDUOS GENERADOS EN EL 2015 (G4EN23)					
	Exploración y Producción	Refino	Marketing	GLP	TOTAL
Volumen de residuos peligrosos	94.33t	2,297.86t	354.7t	124.04t	2,870.92t
Volumen de residuos no peligrosos	360.99t	7,716.90t	1,059.51t	847.44t	9,984.83t

CONSUMO INTERNO DE ENERGÍA EN EL AÑO 2015 (G4-EN3)				
	EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN	REFINO	MARKETING	GLP
Fuel gas	-	3´892,888 GJ	-	-
Fuelóleo	-	513, 869 GJ	-	-
Gasóleo (diésel)	58,818 GJ	1,255 GJ	-	406.25GJ
Gas natural	41,135 GJ	1´002,599 GJ	-	-
GLP				4,220.53 GJ
Electricidad comprada	-	149,875.2 GJ	45,830.5 GJ	18,720.5 GJ
Electricidad producida (en megavatios-hora)	13,126 GJ	173,930.4 GJ	-	-
Vapor		1´268,449.5 GJ		
CONSUMO TOTAL	113,079 GJ	7'002,866.1 GJ	45,830.5GJ	23,347.28GJ

HIDROCARBUROS QUEMADOS Y VENTEADOS EN EL 2015 (G4-OG6)

	Exploración y Producción		Refino		GLP	
	Hidrocarburos quemados	Hidrocarburos venteados	Hidrocarburos quemados	Hidrocarburos venteados	Hidrocarburos quemados	Hidrocarburos venteados
Total de hidrocarburos	140.83t	0	13,387t	330.37t	N.A.	370.38t
Volumen de producción	548,893.5t de gas	0	70,995BOE[16]	2,419	N.A.	-

EMISIONES A LA ATMÓSFERA EN EL 2015 (G4-EN21)

Emisiones directas				
Emisiones	Exploración y Producción	Refino	Marketing	GLP
CO_2	6,715.7t	466,466t	No genera emisiones significativas	291t
SO_2	1.08t	5,239.55t	-	0.01 t
NO_X	139t	401t	-	1t
N_2O	0.42t	41t	-	-
COVNM	169.62t	2,241.51t	199.25t	370.39t
CO	31.51t	330t	-	-
Partículas	1.81t	141.7t	-	0.026t
CH_4	623.85t	377.75t	-	0.01t

CAPTACIÓN DE AGUA EN EL 2015 (G4-EN8) (G4-EN9) (G4-EN10)

Fuente de agua	Exploración y Producción	Refino	Marketing	GLP
Pozos de agua (no potable)	-	1´433,165.9 m^3	-	30,103.3m^3
Red pública (potable)	-	-	116,684 m^3	4,425m^3
Recursos superficiales	32,720.6 m^3	-	-	-

VERTIDOS DE AGUAS RESIDUALES EN EL 2015[X] (G4-EN22)

Tipo de vertidos	Exploración y Producción	REFINO	MARKETING	GLP
Vertidos planificados y no planificados	27,813.1m^3 (vertidos a quebradas y ríos)	739,332m^3 (vertidos al mar)	116,684.0m^3 (vertidos a la red de alcantarillado público)	7,065m3 (vertidos a la red de alcantarillado público)

(16) Barrel Oil Equivalent

6.3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como base de su gestión con sus grupos de interés, Repsol Perú, además de cumplir con la legislación vigente, cuenta con una Política de Respeto a los Derechos Humanos con base en las recomendaciones específicas de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Código de Ética y Conducta de los Empleados, el Código de Ética y Conducta de Proveedores, sumada a los compromisos relacionados con la responsabilidad corporativa. [DMA HR]

6.3.1. Derechos de los grupos de interés

Los derechos humanos de los colaboradores
Durante el 2015, en Repsol Perú no se presentaron casos en los que se vulnere el derecho a libertad y negociación colectiva, o en los que existan riesgos de trabajo infantil, trabajo forzado o discriminación. Tampoco se detectaron operaciones ni proveedores donde estos derechos pudieran estar amenazados. [G4-HR3] [G4-HR4] [G4-HR5] [G4-HR6]

Asimismo, la Compañía recurre a todos los medios necesarios para que estos derechos también sean respetados por sus socios, contratistas, proveedores y distribuidores, lo que incluye auditorías aleatorias.

6.3.2. Seguridad corporativa

A través de su Política de Seguridad Corporativa y Política de Respeto a los Derechos Humanos, la Compañía asume el compromiso de formar a sus efectivos de seguridad en la protección de las personas ante cualquier amenaza externa. Respetan los derechos humanos y regulan el uso de armas en la vigilancia y protección.
Repsol Perú gestiona y coordina capacitación permanente para el personal de las empresas proveedoras de seguridad privada sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

En el 2015 se contó con 6 efectivos de seguridad contratados y 152 subcontratados de 2 empresas de seguridad. El 100 % del personal propio y de las empresas de seguridad mencionadas recibieron capacitación en derechos humanos, de acuerdo a los lineamientos solicitados por Repsol Perú. [G4-HR7]

7 LAS RELACIONES DE REPSOL PERÚ

7.1. LAS PERSONAS DE REPSOL PERÚ

Repsol Perú mantiene un firme compromiso con su equipo, principalmente a través de la gestión del empleo, capacitación y diversidad e igualdad de oportunidades, que incluye sus respectivos indicadores, los cuales son medidos y sistematizados por el área de Personas y Organización. También se evalúa mediante políticas como la Política de Gestión de Personas y la Política de Seguridad Corporativa. [DMA LA]

Repsol Perú considera que su principal ventaja competitiva reside en las personas que la integran. Por eso, la gestión de los empleados y de los diferentes equipos tienen valor estratégico. Por ello, se dispone de un sistema de gestión de personas alineado con la visión y la cultura de la Compañía.

El sistema de gestión de personas se fundamenta en los siguientes principios:
- Alineación con la cultura y valores,
- Planificación,
- Desarrollo del talento,
- Compensación del talento, y
- Relaciones Laborales

Este sistema contribuye a alcanzar los objetivos de Repsol Perú, potenciando la cultura y sus valores, en un clima de diálogo social y respeto a las personas y sus derechos, así como respeto al marco regulatorio laboral.

Se cuenta con vías de comunicación y diálogo con los empleados y sus representantes, y se propicia la atención preventiva de sus necesidades y expectativas. Las absuelve a tiempo y bajo los preceptos de confidencialidad, diálogo y respeto a las personas y sus derechos, minimizando situaciones de conflicto que puedan derivar en quejas o reclamos.

La eficacia de este sistema de gestión de personas se evalúa a través de medición sistemática interna, su comparación con otras compañías, así como las encuestas de clima laboral que se realizan de manera periódica y las sugerencias recibidas mediante distintos canales de comunicación que son también fuente de información muy valiosa. Todos estos elementos ayudan a identificar acciones de mejora y a incorporar elementos que se anticipen a los cambios y las expectativas de los empleados y la sociedad. [G4-LA16]

7.1.1. El empleo en Repsol Perú

Tener los puestos necesarios cubiertos con las personas idóneas, según los perfiles, es parte de la estrategia de la gestión humana que desarrolla Repsol Perú. En ese sentido, se promueve el acceso libre a las vacantes e incluye a personas de todos los géneros y con discapacidad. El trabajo de reclutamiento y selección combina diversas herramientas a través de métodos presenciales y digitales. Esto es lo que el mundo moderno exige para llegar a lugares alejados permitiendo tiempos de respuesta razonables y efectivos. La eficacia del empleo está medido por el número de casos que no pasa el periodo de prueba, indicador que está por debajo del 1 % anual. [G4-LA1]

En el 2015, la planilla de Repsol Perú estuvo conformada por 3,109 personas empleadas a tiempo completo[xi]. De este total, 2,726 eran miembros permanentes de nuestro equipo y 383 tenían un contrato[xii] a plazo fijo. [G4-10]

Asimismo, el 41% de la fuerza laboral de Repsol Perú está conformada por mujeres, el 84 % de los empleados trabaja en Lima y el resto labora en 15 departamentos a lo largo del país.

Es importante notar que los profesionales de Repsol Perú se agrupan en 4 categorías laborales: el subgrupo conformado por directivos; el subgrupo I que reúne a los gerentes, jefes y técnicos especializados; el subgrupo II que abarca a jefaturas profesionales y técnicos superiores, y el subgrupo III que agrupa a los técnicos medios, personal administrativo y operarios. [G4-10]

Si bien no hay una política específica para la contratación local, es usual priorizar la contratación de personal de la zona, excepto en el caso de posiciones que requieren gran especialización técnica y que deben ser cubiertas por profesionales foráneos debidamente capacitados, ante la falta de personal local con las mismas competencias. Este tipo de colaborador se encuentra principalmente en el negocio de Exploración y Producción debido a la alta especialización en las tareas demandadas. [G4-10] [G4-EC6]

Durante el año se registraron 1,113 incorporaciones y una tasa de rotación máxima de 75.6 % del personal menor a 30 años, en su mayoría conformado por personal de las estaciones de servicio, y una rotación mínima de 0 % del personal entre 50 y 60 años. [G4-LA1]

7.1.2. Relaciones laborales

Se respeta el derecho de asociación y negociación colectiva de los miembros de nuestro equipo, tal como se detalla en la Política de Gestión de Personas y la normativa legal peruana, con el objetivo de que la buena relación entre las partes ayude a nuestros profesionales a identificarse con la Compañía. Es así que todos los colaboradores tienen sus condiciones de trabajo reguladas en su contrato y, si corresponde, en el convenio colectivo de aplicación.

El 15.89 % de la planilla de Repsol Perú está cubierto por un convenio colectivo y se mantiene la tasa del año anterior. Los sindicatos activos en Repsol Perú durante el año 2015 son: [G4-LA4]

- El Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla.
- El Sindicato Nacional de Trabajadores de Repsol Gas del Perú.

El 100 % del personal sindicalizado pertenece a la categoría laboral del subgrupo III que agrupa a los técnicos medios, personal administrativo y operarios. El 95.55 % son hombres y el 4.45%, mujeres.

Repsol Perú no cuenta con un acuerdo marco o convenio colectivo donde se establezca un procedimiento con plazos de preaviso. Los cambios operativos son definidos en cada caso puntual. Dentro de los convenios colectivos suscritos y vigentes en el 2015, se establece que Repsol Perú debe escuchar e informar al sindicato sobre cualquier cambio operativo relevante[xiii]. [G4-11]

7.1.3. Desarrollo del talento

Repsol Perú promueve, valora y facilita el desarrollo personal y profesional de su equipo de colaboradores de manera permanente. Cuenta con planes de formación para cada unidad de negocio.

La gestión de la formación inicia con el relevamiento de las necesidades de formación de la gerencia de cada una de las unidades de negocio. Para ello, se identifican las necesidades formativas que deben estar alineadas con el perfil del colaborador, las funciones del puesto, el plan anual del negocio y las líneas estratégicas de Repsol Perú.

El desarrollo de la formación se imparte generalmente durante la jornada laboral a través de dos modalidades, según las características de los empleados: modalidad presencial y modalidad on line. Se realizan a través de una plataforma que permite a los usuarios conectividad desde su puesto de trabajo o fuera de él. Finalmente, se efectúa la evaluación de la eficacia de los contenidos impartidos para apreciar cómo han influido en la gestión de desempeño del colaborador en sus labores diarias tras participar en el curso.

En el 2015, la formación se dirigió a abordar temas de management, idiomas, ofimática, seguridad y salud, así como habilidades técnicas propias del core del negocio. Todo ello sumó un total de 155,320 horas de formación, dirigida al personal de todas las categorías profesionales, donde las mujeres recibieron en promedio 38.6 horas de capacitación y los hombres, 47.7 horas de capacitación al año.

La formación de los colaboradores se convierte en pieza clave de su desarrollo, tanto para el entrenamiento como el refuerzo de competencias técnicas y de management, que le permiten desenvolverse con éxito en sus quehaceres laboral y profesional.

Complementando las acciones formativas, en Repsol Perú se despliegan una serie de actividades de desarrollo profesional, como pasantías, participación en proyectos, asignaciones especiales y movilidad interna. Esto les permite poner en juego el potencial de las personas y prepararlas para futuras sucesiones. Así se garantiza la cobertura de los puestos clave de las unidades de negocio, se propicia el desarrollo, las líneas de carrera y se asegura que el conocimiento que se requiere en cada posición se comparta entre los miembros de Repsol Perú.

El modelo de desarrollo profesional garantiza que cada empleado evolucione en su carrera actual y futura. [G4-LA9]

Los colaboradores de Repsol Perú también son evaluados cada año, de acuerdo a los objetivos de cada unidad de negocio y los compromisos individuales de cada persona. Esto asegura que los valores de la Compañía estén siempre presentes en la forma en que se alcanzan los objetivos.

En el 2015, el 33.7 % del personal ha sido evaluado, ligando el sistema de medición del desempeño a una política de incentivos que propicia el desarrollo profesional en función del cumplimiento de objetivos de Repsol Perú. [G4-LA11]

7.1.4. Compensación

El sistema de retribuciones de Repsol Perú cumple con la exigencia legal y responde a la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna. Tiene como objetivos los siguientes aspectos:

- La competitividad externa y la equidad interna dentro de un entorno global, facilitando la incorporación, la retención y el compromiso de los mejores profesionales que aportan su talento a Repsol Perú.
- La viabilidad de los negocios.
- El fomento del rendimiento y el reconocimiento del mérito individual.
- La promoción y desarrollo de los empleados.
- La cooperación y el esfuerzo colectivo.
- La estabilidad de sus empleados.

Dada la misma posición, experiencia y desempeño, los hombres y las mujeres tienen el mismo nivel salarial. Por esta razón, se lleva a cabo un seguimiento anual de la evolución salarial del mercado. Con ello se busca que las cifras que ofrece la Compañía sean competitivas y retribuyan el desempeño y aportación de valor de los colaboradores. [G4- LA13]

7.1.5. Diversidad e igualdad de oportunidades

En Repsol Perú se valora a la persona y su cultura, sin distinción alguna por su género, nacionalidad, capacidades diferentes, edad y perfil profesional. Compartir experiencias y realidades distintas se valora como una ventaja competitiva en todas las unidades de negocio.
En el 2015 Repsol Perú contó con 3109 trabajadores, de los cuales 41% son mujeres y 59%, hombres. Asimismo, los colaboradores provienen de 16 regiones del Perú y 45 son colaboradores con condición de discapacidad, como parte del programa Creciendo Juntos que tiene como objetivo brindar oportunidades de desarrollo para aquellas personas con capacidades diferentes.
Se trabaja con una serie de programas y políticas de gestión que facilitan la integración, equidad y adaptación de cada una de estas personas a la organización.

Durante el 2015 se han promovido acciones para incrementar el número de personas con situación de discapacidad en los negocios, que incluye la incorporación de practicantes y la realización de talleres de sensibilización dirigidos a los colaboradores, con el fin de facilitar la integración de las personas con discapacidad. [G4-LA12]

7.1.6. Indicadores laborales

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO EN EL 2015 (G4-10)			
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
A plazo fijo	301	82	383
A plazo indefinido	1,534	1,192	2,726
Total	1,835	1,274	3,109

COLABORADORES POR TIEMPO PARCIAL O COMPLETO 2015			
Tipo de contrato	Masculino	Femenino	Total
Parcial	0	0	0
Completo	1,835	1,274	3,109

COLABORADORES POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2015			
Categoría profesional	Masculino	Femenino	Total
DIR	12	2	14
SG I	78	17	95
SG II	588	243	831
SG III	1,157	1,012	2,169
TOTAL	1,835	1,274	3,109

COLABORADORES POR CENTRO DE TRABAJO 2015			
DEPARTAMENTO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
ÁNCASH	64	0	64
AREQUIPA	54	22	76
CAJAMARCA	74	9	83
CERRO DE PASCO	6	0	6
CUSCO	6	0	6
ICA	1	0	1
JUNÍN (Huancayo)	72	0	72
LA LIBERTAD (Trujillo)	53	23	76
LAMBAYEQUE (Chiclayo)	44	14	58
LIMA	1,413	1,198	2,611
LORETO (Iquitos)	1	0	1
MOQUEGUA (Ilo)	3	0	3
PIURA	24	1	25
SAN MARTÍN (Tarapoto)	4	0	4
TACNA	5	7	12
UCAYALI (Pucallpa)	11	0	11
TOTAL	1,835	1,274	3,109

EMPLEADOS DE CONVENIO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO 2015 (G4-11)				
Grupo profesional/ Sexo	Masculino	% Hombres	Femenino	% Mujeres
DIR	0	0.00 %	0	0.00 %
SG I	0	0.00 %	0	0.00 %
SG II	0	0.00 %	0	0.00 %
SG III	472	95.55 %	22	4.45 %
Total	472		22	

DIRECTIVOS POR CENTRO DE TRABAJO 2015 (G4-EC6)		
Operación significativa	**Número de directivos**	
	Total	**Locales**
LIMA	**14**	**6**

NUEVAS CONTRATACIONES DESGLOSADAS POR EDAD Y SEXO 2015 (G4-LA1)			
Edad	Masculino	Femenino	Total
18<30	344	440	784
30<40	110	160	270
40<50	27	19	46
50<60	9	3	12
60<70	1	0	1
TOTAL	491	622	1,113

NUEVAS CONTRATACIONES DESGLOSADAS POR CENTRO DE TRABAJO Y SEXO 2015 (G4-LA1)			
Departamento	Masculino	Femenino	Total
ÁNCASH	41	1	42
AREQUIPA	18	25	43
CAJAMARCA	7	2	9
CERRO DE PASCO	4	0	4
CUSCO	0	0	0
ICA	0	0	0
JUNÍN (Huancayo)	31	0	31
LA LIBERTAD (Trujillo)	4	2	6
LAMBAYEQUE (Chiclayo)	4	3	7
LIMA	380	588	968
LORETO (Iquitos)	0	0	0
MOQUEGUA (Ilo)	0	0	0
PIURA	1	0	1
SAN MARTÍN (Tarapoto)	0	0	0
TACNA	1	1	2
UCAYALI (Pucallpa)	0	0	0
TOTAL	491	622	1,113

ROTACIÓN DE EMPLEADOS DESGLOSADAS POR EDAD Y SEXO 2015 (G4-LA1)

Edad	Masculino	Porcentaje	Femenino	Porcentaje
18<30	229	48.01 %	409	75.60 %
30<40	130	21.24 %	164	31.36 %
40<50	27	7.22 %	11	6.36 %
50<60	15	6.67 %	0	0.00 %
60<70	14	9.52 %	1	33.33 %
TOTAL	415		585	

ROTACIÓN DE EMPLEADOS DESGLOSADAS POR CENTRO DE TRABAJO Y SEXO 2015 (G4-LA1)

Departamento	Masculino	Porcentaje	Femenino	Porcentaje
ÁNCASH	33	51.56 %	1	0.00 %
AREQUIPA	8	14.81 %	7	31.82 %
CAJAMARCA	9	12.16 %	0	0.00 %
CERRO DE PASCO	3	50.00 %	0	0.00 %
CUSCO	2	33.33 %	0	0.00 %
ICA	1	100.00 %	0	0.00 %
JUNÍN (Huancayo)	15	20.83 %	0	0.00 %
LA LIBERTAD (Trujillo)	11	20.75 %	16	69.57 %
LAMBAYEQUE (Chiclayo)	9	20.45 %	4	28.57 %
LIMA	320	22.65 %	556	46.41 %
LORETO (Iquitos)	0	0.00 %	0	0.00 %
MOQUEGUA (Ilo)	1	33.33 %	0	0.00 %
PIURA	1	4.17 %	0	0.00 %
SAN MARTÍN (Tarapoto)	0	0.00 %	0	0.00 %
TACNA	2	40.00 %	1	14.29 %
UCAYALI (Pucallpa)	0	0.00 %	0	0.00 %
TOTAL	415		585	

COLABORADORES EVALUADOS DISTRIBUIDOS POR SEXO 2015 (G4-LA11)

Sexo	Masculino		Femenino	
	Nº personas	% empleados	Nª Personas	% empleados
SI (evaluación de gestión por compromisos)	688	22.13 %	317	10.20 %
SI (evaluación por desempeño)	37	1.19 %	6	0.19 %
No evaluados	1,110	35.70 %	951	30.59 %
Total	1,835		1,274	

COLABORADORES EVALUADOS DISTRIBUIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2015 (G4-LA11)

Categoría profesional	DIR	SG I	SG II	SG III
SI (evaluación de gestión por compromisos)	14	95	788	108
SI (evaluación por desempeño)	0	0	43	0
No evaluados	0	0	0	2,061
Total	14	95	831	2,169

CAPACITACIONES POR CATEGORÍA LABORAL Y SEXO 2015 (G4-LA9)

	Número de colaboradores hombres	Horas de capacitación total-hombres	Número de colaboradores mujeres	Horas de capacitación total-mujeres
Directivos	10	400	2	130
Gerencias	37	2,037	12	640
Jefaturas	160	13,475	57	3,482
Supervisores	181	12,982	44	2,682
Asistentes/Analistas	647	32,175	325	20,244
Operarios	921	32,251	1,165	34,822
Total	1,956	93,320	1,605	62,000

SALARIO BASE Y RELACIÓN HOMBRE/MUJER 2015 [G4-EC5]

Categoría profesional	Masculino		Femenino		Ratio
	Salario promedio	Nº Personas	Salario promedio	Nº Personas	
Subgrupo directivos	457,614.34	12	485,299.92	2	0.94
Subgrupo I	310,478.16	78	270,486.71	17	1.15
Subgrupo II	114,753.96	588	103,071.64	243	1.11
Subgrupo III	31,898.70	1,157	16,291.34	1,012	1.96
Total		1,835		1,274	

7.2. LAS COMUNIDADES LOCALES

A través de la Política de Relaciones con la Comunidad, Repsol Perú evalúa sus actividades de manera continua con el fin de prevenir y mitigar los posibles impactos negativos y potenciar los impactos positivos sobre las comunidades locales con las cuales se relaciona. [DMA SO]. Esta política reconoce la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales y aborígenes, respetando sus derechos internacionalmente reconocidos, de acuerdo con la legislación vigente y con las obligaciones establecidas por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto incluye, entre otros, los derechos a las tierras, territorios y los recursos a su organización, a su estructura social y económica, a la consulta previa, libre e informada, asociada a cualquier medida administrativa o legislativa que les afecte.

Las evaluaciones de impacto ambiental, social y de salud se desarrollan en las nuevas operaciones y proyectos, ya que la naturaleza específica de las actividades desarrolladas en cada unidad de negocio difiere, al igual que las comunidades locales de sus zonas de influencia.

La unidad de negocio de Exploración y Producción tiene por zonas de influencia a las comunidades nativas y poblaciones aledañas a sus operaciones de producción en el Lote 57, en el distrito de Echarati, en la provincia de La Convención, en Cusco.

En el caso de las unidades de Refino y de GLP, sus comunidades locales se encuentran en el distrito de Ventanilla, ubicado en la Provincia Constitucional del Callao, donde se ubican las principales instalaciones industriales: Refinería La Pampilla, Planta de Almacenamiento de GLP y Planta de Envasado de GLP.

Unidad de Exploración y Producción
En el caso de la unidad de Exploración y Producción se han identificado 6 comunidades nativas de influencia directa: [G4-OG9]

- Campo Kinteroni: Nuevo Mundo, Camisea y Shivankoreni
- Campo Sagari: Nuevo Mundo, Porotobango y Kitepampani
- Abandono de Plataforma Mapi LX y construcción de plataforma GX: Tsoroja

Asimismo, se ha desarrollado 1 estudio de impacto ambiental, social y salud (ESHIA) en el campo Sagari del Lote 57 y se cuenta con un Plan de Relaciones Comunitarias. También se ha dado continuidad a las actividades de monitoreo comunitario a través de equipos locales: Emmac (Equipo de Monitoreo Medio Ambiental Comunitario), Promovick (Equipo de Monitoreo y Vigilancia Ciudadana de Kinteroni) y Emacart (Equipo de Monitoreo Ambiental de la Central Asháninka del río Tambo) [G4-SO1]

Se han desarrollado las siguientes acciones:

- Apoyo a la producción de 140 h de cacao en la comunidad de Nuevo Mundo.
- Fortalecimiento institucional de los equipos de monitoreo comunitarios y federaciones/organizaciones.
- Contratación de mano de obra local. En total se generaron 54 puestos de trabajo a través de los contratistas.
- Proyecto de reforestación de 200 h de árboles en 7 comunidades ubicadas en las zonas de amortiguamiento de la Reserva Comunal Machiguenga.
- Fortalecimiento institucional a Eco Asháninka en el proyecto de la recuperación de bosques en nueve comunidades nativas del río Tambo.

Durante el 2015 se viene aplicando el procedimiento del Libro de Reclamaciones en el Lote 57, en la base Nuevo Mundo para todos los proyectos de la unidad de Exploración y Producción. Adicionalmente, se realizaron mejoras a este procedimiento, el cual llevará por nombre Mecanismo de Reclamación. Se recibieron 7 reclamaciones por impacto social y derechos humanos durante el año, de las cuales se resolvieron 6. [G4-SO11] [G4-HR12]

Asimismo, durante este periodo no hubo constancia de ningún conflicto significativo[xiv] con comunidades locales ni se presentaron reclamos en materia de derechos humanos a pueblos indígenas. [G4-HR8] [G4-OG10]

Unidad de Refino
En la unidad de Refino se han realizado diversas coordinaciones con las autoridades locales del distrito de Ventanilla con el fin de propiciar el buen desempeño de las acciones de inversión social.

Los principales proyectos de inversión social desarrollados durante el 2015 por Refinería La Pampilla son: [G4-EC8]

- **Promoción de la seguridad alimentaria para la reducción de la anemia en los asentamientos humanos del sector Angamos-Ventanilla.** Este proyecto tuvo como principal objetivo combatir la anemia en niños menores de 5 años y mujeres gestantes de 7 asentamientos humanos vulnerables del distrito de Ventanilla, así como mejorar su calidad de vida mediante la educación nutricional. Se reforzaron los conocimientos, actitudes y prácticas de consumo de alimentos con alto contenido proteico, alimentación infantil y hábitos de higiene, lo cual redujo significativamente los niveles de anemia en 23 puntos porcentuales (de 53 % a 30 %). El proyecto se llevó a cabo con el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA) en alianza con la Fundación Repsol. Asimismo, se contó con el apoyo de la Municipalidad de Ventanilla, la Red de Salud y la Red de Educación. Este proyecto tuvo una duración de 4 años. Finalizó en agosto del 2015. Se beneficiaron 1,700 niños y 2,240 familias.

- **Prevención de uso y abuso de alcohol y otras drogas en niños, jóvenes y adolescentes a través del desarrollo de habilidades sociales.** Este programa busca que los adolescentes de diferentes colegios del distrito Ventanilla, que viven en espacios o situaciones de vulnerabilidad, cambien su actitud hacia ciertas conductas de riesgo y desarrollen habilidades sociales que les permitan manejar de manera positiva las situaciones de conflicto que enfrentan continuamente. De esta manera, se favorece la prevención de futuros problemas psicosociales y de adaptación.

Los padres de familia de los adolescentes beneficiarios y los docentes de las escuelas también se involucran en el programa. Los jóvenes adolescentes participan en talleres y charlas sobre temas propios de su edad. Los padres de familia encuentran un espacio de ayuda para tener las herramientas necesarias en la crianza de sus hijos. Los docentes refuerzan los contenidos y ayudan a sus alumnos a tener un estilo de vida más saludable. El programa, que es desarrollado por la ONG Acepta en conjunto con los colegios del distrito de Ventanilla, benefició a 47,295 personas en el 2015.

- **Viva Informado.** Programa de promoción de valores dirigido a estudiantes de colegios del distrito de Ventanilla. Este programa se lleva a cabo gracias al compromiso de los docentes de los colegios, ya que son ellos mismos quienes imparten las sesiones en horas de tutoría. Este programa ha logrado formar parte del currículo escolar adoptado por la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL de Ventanilla.

Asimismo, Refinería la Pampilla promueve la educación para el empleo a través de su contribución a instituciones educativas

- **Tecsup.** El convenio establecido entre Repsol y Tecsup ofrece a los alumnos destacados de colegios de Ventanilla, la oportunidad de estudiar una carrera técnica en las diferentes especialidades que ofrece el instituto. Están orientadas a mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. De esta manera, se beneficia a nuevos estudiantes del distrito, quienes tienen la oportunidad de solicitar prácticas técnicas en Refinería La Pampilla para reforzar los conocimientos adquiridos. Al cierre del 2015 se contó con 7 egresados y 9 alumnos que gozaron de estas becas.

- **El Centro de Estudios y Desarrollo Comunitario (CEDEC).** El CEDEC, que ofrece capacitación en Ventanilla a jóvenes de escasos recursos y propicia el acceso a empleos productivos o creación de microempresas, es dirigido por la Fundación Pachacútec. Refinería La Pampilla contribuye en la construcción del CEDEC desde el 2003, mediante una alianza entre la Fundación Repsol y la Fundación Ayúdales a Vivir. Además, la empresa ha equipado un pabellón de conversión de motores a gas e instalaciones de gas para viviendas, donde personal de la empresa dicta como voluntarios los talleres de capacitación. Estos cursos suponen ventajas laborales para los jóvenes asistentes. [G4-EC7]

Entre las acciones de responsabilidad social dirigidas a la comunidad local, cabe destacar la denominada "Navidad para los niños de Ventanilla", en la que 1,200 niños de escasos recursos económicos del área de influencia de Refinería La Pampilla se beneficiaron con una jornada de diversión, con juegos, almuerzo y entrega de regalos. La jornada estuvo a cargo de empleados voluntarios de la Compañía.

También se ha generado impactos económicos positivos en la comunidad con la construcción de plantas para la adaptación a nuevas especificaciones de combustibles, como el Proyecto RLP-21. El proyecto genera entre 1,000 y 2,000 puestos de trabajo directos durante los 4 años de construcción (entre 2013 y 2016), los cuales son cubiertos en su mayoría por personas procedentes del distrito de Ventanilla y la provincia del Callao, así como del resto de Lima y provincias. La iniciativa también genera empleos indirectos por suministros y servicios, entre otros. [G4-EC8]

Durante el 2015, Refinería La Pampilla no ha recibido reclamaciones por impacto social.[G4-SO11]

Es importante destacar que no se han identificado impactos significativos sobre las comunidades locales del distrito de Ventanilla, de acuerdo Plan de Adecuación de Medio Ambiente (PAMA). [G4-SO1]

Unidad de Marketing

Con respecto a la Unidad de Marketing, se desarrollaron durante el 2015 las siguientes acciones de responsabilidad social. [G4-EC7]

- Medio ambiente: estaciones de reciclaje Estaciones Planeta, campaña de arborización en estaciones de servicio "Planta un Árbol".

- Capacidades diferentes: programa Creciendo Juntos para la inserción laboral de personas con capacidades diferentes y celebración navideña en el Centro de Educación Básica Especial de la provincia de Cajamarca, donde participaron 84 niños con capacidades diferentes.

Debido a la naturaleza de sus operaciones, la unidad de Marketing no tiene impactos significativos sobre las comunidades. Actualmente no cuenta con procesos formales de registro de reclamos de las comunidades. [G4-SO1] [G4-SO11] [G4-HR12]

Unidad de GLP

En la unidad de Negocio de GLP se ejecutaron programas de inversión social enfocados en el desarrollo educativo e integral del individuo, la familia y la comunidad de los pobladores del Nuevo Pachacútec en Ventanilla y en Caritas Arequipa.

En el negocio de GLP Granel se desarrollaron cursos en técnicas de instalación de gas licuado de petróleo (GLP) y gas natural (GN). Estos cursos tienen el objetivo de capacitar, desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades de jóvenes de escasos recursos en un entorno de trabajo real, dotándoles de una mayor capacidad de inserción laboral para desempeñarse como gasfiteros en instalaciones menores y personal de mantenimiento básico de gas licuado de petróleo y gas natural. Esta iniciativa busca también que se constituyan pequeñas empresas orientadas al servicio de mantenimiento de instalaciones y gas doméstico. Los cursos se desarrollaron en:

- CEDEC Pachacútec. En el 2015 se inscribieron 23 jóvenes de la zona de Pachacutec (Ventanilla), de los cuales 21 culminaron la capacitación .
- Cáritas Arequipa. En el 2015 se inscribieron 26 jóvenes de la zona de Yura (Arequipa), de los cuales 22 culminaron la capacitación.

En el negocio de GLP envasado se desarrollaron las siguientes acciones:

- Promoción de conocimientos hacia distribuidores, a través de capacitaciones y cursos necesarios para la gestión en su negocio. Durante el año se impartieron los siguientes cursos:
- Maneja tu dinero y Domina tus Finanzas, en convenio con la Superintendencia de Banca y Seguros. En este curso se buscó dar a conocer a los distribuidores las herramientas que existen para que puedan llevar un mejor control de las finanzas de sus negocios.
- Gestión de Microempresarios en convenio con el Ministerio de la Producción. En este curso se enseñó a los distribuidores el Modelo de Canvas, a partir del cual pudieron conocer el detalle de un modelo de negocio. Asimismo, se reforzaron temas de gestión y marketing.

- Taller del Servicio al Cliente para el Distribuidor Servosa (Canal DD Lima). En este curso se buscó sensibilizar a los promotores de venta sobre la calidad del servicio al cliente.

- El Programa Nacional de Cocinas Familiares (Cocina Perú) del Ministerio de Energía y Minas. Este programa tiene como objetivo dar acceso al GLP a familias en situación de pobreza, mejorando la calidad de vida con el uso de un combustible más saludable y económico que la leña. Para su ejecución se lanzó la convocatoria de adquisición de 440,000 kits de cocinas y cilindros de GLP con carga. En el 2015 se entregaron 208,050 kits de cocinas. (G4-EC7)(G4-EC8)

Debido a la naturaleza de sus operaciones, la unidad de GLP no tiene impactos significativos sobre las comunidades (G4-SO1), no contando con procesos formales de registro de reclamos de las comunidades. (G4-SO11) (G4-HR12)

7.3. LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Al ser Repsol Perú una compañía energética integrada de petróleo y gas que desarrolla actividades de *upstream* y *downstream*, cada actividad tiene su propia cadena de suministro especializada. De esta manera:

UPSTREAM	Exploración: necesita servicios de geología y datos de sísmica, así como servicios de perforación onshore.
	Desarrollo: necesita servicios de ingeniería y construcción de instalaciones.
	Producción: necesita servicios de operación y mantenimiento de esas instalaciones.
DOWNSTREAM	Construcción, operación y mantenimiento de refinerías: contrata servicios de ingeniería y construcción, así como numerosos servicios de mantenimiento y materias primas.
	Construcción, operación y mantenimiento de estaciones de servicio: contrata servicios de ingeniería y construcción, así como servicios de mantenimiento.
	Mantenimiento de flota de distribución: compra y mantenimiento de envases de gas (bombonas) y servicios de mantenimiento de plantas de GLP

Adicionalmente a los productos y servicios relacionados directamente con el sector, también se contratan otros suministros indirectos que afectan de manera transversal a toda la compañía, como los servicios de ingeniería, sistemas de información, consultoría o formación, entre otros. (G4-12)
La gestión de la cadena de suministro en Repsol Perú se rige por la normativa corporativa que vela por el cumplimiento de los estándares éticos, medioambientales y sociales - incluyendo laborales y de seguridad - por parte de los proveedores y los contratistas. Esto comprende la política de compras y contrataciones , el Código de Ética y Conducta de Proveedores, así como los procedimientos de gestión, calificación, evaluación y desempeño de proveedores.

Como parte del proceso de gestión de proveedores, se les califica para ser contratados. Se analiza de forma sistemática diversos aspectos (económico-financiero, calidad, capacidad de gestión, seguridad, medio ambiente, ética, derechos humanos, etc.) con la finalidad de determinar si es capaz de satisfacer los requerimientos establecidos por Repsol Perú. A través de la calificación se adquiere una confianza razonable y razonada en la capacidad de un proveedor para que suministre con éxito un bien o servicio.
Durante la realización o ejecución del servicio por parte de los proveedores, las áreas usuarias de Repsol Perú evalúan su desempeño. La evaluación es el proceso de valoración sistemática y documentada de los aspectos más significativos de la relación entre el proveedor y Repsol Perú.

La evaluación tiene como objeto establecer un criterio de medida que permita la mejora continua y la toma de decisiones con la mayor objetividad posible. Contempla aspectos de gestión, calidad, seguridad y ambientales. Es un criterio para mantener o modificar el estado de calificación del proveedor y un posible factor a tener en cuenta en la selección de proveedores para la participación en peticiones de oferta.

Con respecto al desempeño en la gestión hacia proveedores, en el 2015 se destaca que la unidad de Exploración y Producción realizó compras a 177 empresas locales en el país, lo que representa el 24 % del total comprado en el 2015. Asimismo, el 100 % de contratos con proveedores incluye cláusulas de derechos humanos y se evaluaron a 13 en esta materia, alcanzando al 99 % de proveedores evaluados. Se realizaron auditorías laborales en campo a 9 proveedores y auditoría documental a 7, lo que en total representa el 16 % de proveedores con contratos que tienen ingreso a campo.
(G4-EC9) (G4-HR1) (G4-HR10) (G4-LA14)

Como parte del Sistema de Gestión Social desarrollado en el 2015, se tiene establecido un procedimiento de Relaciones Comunitarias para contratos de obras de bienes y servicios, el cual contempla los estándares mínimos y requisitos para contratistas que ejecuten servicios en comunidades nativas y su territorio. Estos estándares incluyen compromiso de conducta, derechos humanos, programa de empleo local, entre otros. A partir del 2016 se realizará la difusión e implementación de estos estándares. En el 2015 se calificaron a 13 proveedores y se realizaron 84 evaluaciones de desempeño. (G4-SO10)

En cuanto a la unidad de Refino, el 93 % de compras de bienes y servicios son realizados de forma local. Se incluyeron cláusulas de derechos humanos en el 53 % de contratos de proveedores y 81 % fueron evaluados en base a criterios ambientales. Asimismo, se ejecutaron 2 auditorías en prácticas éticas y laborales a 9 proveedores.
(G4-EC9) (G4-HR1) (G4-EN32) (G4-LA14) (G4-SO10)

En la unidad de negocio de Marketing, el 41 % de contratos de proveedores de lubricantes y el 100 % de contratos a proveedores de transporte contienen cláusulas de derechos humanos.(G4-HR1)

Las unidades de negocio de Refino y de Marketing han evaluado en su conjunto a 44 proveedores en materia de derechos humanos. (G4-HR10)
Con respecto a la unidad de negocio de GLP, el 94 % de las compras son a proveedores locales. El 100 % de contratos con proveedores contienen cláusulas de derechos humanos, 15 proveedores fueron evaluados

en criterios laborales y derechos humanos y 5 contratistas, en criterios ambientales.
[G4-EC9] [G4-EN32] [G4-LA14] [G4-HR10]

7.4. LOS CLIENTES

La relación de Repsol Perú con sus clientes se basa en la garantía de un suministro ágil y competitivo, compromiso que gira alrededor de sus altos estándares de calidad y seguridad de sus productos y servicios, tal como se detalla en las Políticas de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
[DMA PR]

7.4.1. Actividades comerciales

Exploración y Producción
La unidad de negocio de Exploración y Producción comercializó gas natural y líquidos de gas natural durante el 2015 a través de las operaciones de producción en el Lote 57 y de su participación en los lotes 56 y 88.
En el caso del gas natural, tanto la producción del Lote 57 como la del Lote 56 se dirigieron a la exportación, mientras que la producción del Lote 88 sirvió para abastecer el mercado local.
En cuanto a los líquidos de gas natural, se comercializaron en el exterior como en el Perú, según la demanda de cada producto. En el caso del Lote 57, todos los líquidos de gas natural producidos se venden de manera exclusiva al Lote 56. Al sumar este volumen a los líquidos de gas natural producidos por los lotes 56 y 88, se realiza la comercialización de los productos finales fraccionados en la planta de Pisco y despachados desde su terminal marítimo y su cargadero de camiones. Los productos que comercializa son el GLP (60 % propano y 40 % butano), que representa el 50 % de la producción total de los líquidos de los tres lotes. Le siguen la nafta, con el 39 %, y el Medium Destillate Blending Stock (MDBS), con un 11 %. El 95 % del GLP se comercializa en el mercado local y un 5 % se exporta. La nafta es 100 % exportada a mercados donde se desarrolla principalmente la petroquímica, como Brasil y EE. UU. Finalmente, el MDBS se comercializa en el ámbito local a las refinerías de La Pampilla y Conchán. [G4-8]

Refino
Esta unidad de negocio se dedica a la refinación, almacenamiento, comercialización, transporte y distribución de combustibles como GLP, gasoholes, destilados medios, petróleos industriales y asfaltos. Tuvo una participación del 37 % del mercado peruano al cierre del ejercicio 2015.
Sus clientes son principalmente distribuidores mayoristas, los cuales gestionan sus pedidos a través de la Planta de Despacho de la Refinería La Pampilla y 10 plantas de distribución administradas por un operador independiente, situadas en los puertos de Eten, Salaverry, Chimbote, Supe, Callao, Pisco, Mollendo e Ilo. En el interior se ubican en Cusco y Juliaca.
Respecto de las exportaciones, Refinería La Pampilla exporta sus productos excedentes, principalmente residuales, naftas, diésel y VGO (Vacuum Gas Oil). Los mercados en el exterior se ubican principalmente en América (Panamá, Golfo de México, Caribe, etc.) y los clientes de destino son refinerías, centrales eléctricas, traders, entre otros.
Refinería La Pampilla comercializa los combustibles líquidos en el ámbito local a través de los mayoristas Pecsa, Puma, Mobil, Recosac y Remarsac. Estas dos últimas sociedades mayoristas conforman la unidad de negocio de Marketing en Repsol Perú.
Las ventas de productos petrolíferos de Refinería La Pampilla en el 2015 se incrementaron en 6.9 % respecto a 2014, alcanzando la cifra de 34,223 barriles, entre ventas a los mercados nacional e internacional.
[G4-8]
En Repsol Perú no se producen biocombustibles. Su compra responde al cumplimiento de una normativa legal peruana que obliga la incorporación de biocombustibles en el diésel y las gasolinas para su comercialización en el país. La regulación actual establece una mezcla obligatoria de etanol de 7.8 % en volumen en las ventas totales de gasolinas y de 5 % en volumen de biodiesel en las ventas totales de diésel.

Durante el 2015, el volumen comprado por Refinería La Pampilla ha sido de 120,561,274 litros de biodiesel y 61,465,692 litros de etanol, aplicando los criterios y procedimientos establecidos. Entre estos volúmenes, las compras nacionales que se han realizado a Sucroalcolera del Chira por 23,726,427 litros cumplen con los criterios del International Sustainability Carbon Certification (ISCC). [G4-OG14]

Marketing
La unidad de negocio de Marketing realiza todo tipo de actividades económicas relacionadas con el almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de hidrocarburos y de sus derivados.
Al cierre de 2015, la red bajo la marca Repsol cuenta con 406 estaciones de servicio (EE.SS.) en todo el país. El número considera tanto las EE.SS. de gestión propia como las de gestión por terceros (EE.SS. cedidas y abanderadas). Desde la unidad de negocio se abastece a los principales sectores: minería, pesca, generación eléctrica, industria en general, y a estaciones de servicio y distribuidores minoristas no vinculados a una marca principal en el territorio nacional. [G4-8]

VENTAS DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN EN EL 2015

Tipo de ventas	Volumen	Monto
Líquidos de gas natural	4’127,315 BBLS	USD 163’838,190
Gas natural local	22,836 MMPC	USD 51’056,255
Gas natural exportación	31,908 MMPC	USD 22’705,622

VENTAS DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE MARKETING EN EL 2015

Tipo de Ventas	Monto
Red de estaciones de servicio	USD 679’973, 000
Ventas directas	USD656’185, 000
Aviación	USD 223’772, 000
Asfaltos	USD 40’193, 000
Lubricantes	USD 19’,263, 000

GLP
En el caso del GLP, el producto es comercializado a través de las sociedades Repsol Gas del Perú SA y Repsol Gas de La Amazonía SAC, las cuales conforman en el 2015 la unidad de negocio de GLP. Cuenta con 2 categorías de negocios: minoristas y mayoristas.

Los negocios minoristas incluyen:

- Comercial envasado: venta de retailing de cilindros de GLP en formatos de 10 kg, 45 kg y 15 kg que se distribuyen en el país. Los clientes son principalmente familias que usan el gas para cocción de alimentos, agua caliente de uso sanitario o pequeños negocios, así como para su uso industrial en montacargas.
- Comercial granel: venta de gas a granel para uso industrial o comercial (restaurantes) en tanques instalados en los espacios de los consumidores finales. La cobertura es en todo el país para un portafolio de más de 4000 clientes.
- Autogas: red de gasocentros en el ámbito nacional en la modalidad de estaciones propias, abanderadas y sin identificación de marca. Los clientes finales son vehículos para taxis o transporte ligero privado. Los negocios mayoristas tienen como área de actuación el terminal marítimo de Ventanilla. La venta local se realiza a grandes clientes que a su vez destinan el producto para envasarlo o para venta a granel. [G4-8]

7.4.2. Satisfacción de los clientes

Debido a que poseen distintos clientes, productos y servicios, cada unidad de negocio desarrolla su propio índice de satisfacción de clientes, en el cual se realiza un seguimiento de la experiencia del usuario para evaluar su percepción general.

En el 2015, la unidad de Refino realizó la encuesta de satisfacción a los distribuidores mayoristas, con el objetivo de evaluar su experiencia con los productos y servicios que ofrece Refinería La Pampilla. Se logró un nivel de satisfacción de 79 %. [G4-PR5]

Igualmente, la unidad de Marketing también midió la satisfacción de sus clientes en la red de estaciones de servicio alcanzando un índice de 84.79 %. [G4-PR5]

Con respecto a la unidad de GLP se midió el nivel de satisfacción para los segmentos envasado y granel clásico. Se obtuvo una valoración de 80 % y 76 %, respectivamente. [G4-PR5]

7.4.3. Salud y seguridad del cliente

Como parte del compromiso de Repsol Perú, se garantiza que durante todas las fases del ciclo de vida de los productos se respete la legislación vigente en temas de salud, seguridad y medio ambiente.

En el 2015, no hubo incidentes por incumplimientos respecto de la salud, la seguridad o el etiquetado de productos en las unidades de Refino y de Marketing. En el caso de la unidad de GLP se registraron 7 incidentes por incumplimiento normativo en instalaciones de canalizado y plantas. [G4-PR2]

7.4.4. Información transparente y satisfacción del cliente

Repsol Perú trabaja continuamente para que sus productos sean más eficientes y seguros de manera voluntaria, más allá de los requisitos legales. Se fomenta el consumo responsable.

Refino y Marketing
Repsol Perú cumple con todos los estándares establecidos en la Norma Técnica Peruana, asegurándose de que el 100% de sus productos de las unidades de negocio de Refino y de Marketing estén sujetos a los procedimientos de información correspondientes a través de reportes de análisis.

Cada uno de los productos cuenta, además, con una ficha de seguridad donde se especifica su composición, identificación de peligros, medidas preventivas, información sobre manipulación e información ecológica y reglamentaria. Estos datos están disponibles al público a través de la página web[xv]. A los clientes mayoristas se les facilita un acceso directo a internet, lo que les permite observar los reportes de calidad de los productos en el momento que se efectúa el despacho de los mismos. [G4-PR3]

GLP
En la unidad de negocio de GLP se han desarrollado actividades de formación, asesoramiento y prevención con la comunidad y los clientes. A través de ellas se ha ofrecido la información necesaria sobre todos los productos de esta unidad de negocio, además de la ficha técnica para el GLP[xvi]. [G4-PR3]

8 CARTA DE VERIFICACIÓN EXTERNA
[G4-33]

Deloitte.

Deloitee & Touche S.R.L
Las Begonias 441, Piso 6
San Isidro, Lima 27
Perú

Tel: +51 (1)211 8585
Fax: +51 (1)211 8586
www.deloitte.com/pe

Informe de Verificación Independiente del Informe de Sostenibilidad 2015 de Repsol Perú

A los Administradores de Repsol Perú:

Alcance de nuestro trabajo
Hemos realizado la revisión del Informe de Sostenibilidad (IS) del ejercicio 2015 de Repsol Perú, cuyo alcance y cobertura se definen en el capítulo "Acerca del Informe" del IS. Con base en el mismo, nuestro trabajo ha consistido en revisar:

- La adaptación de los contenidos del IS a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 4.0 (G4) y su suplemento sectorial del sector Oil & Gas, así como la revisión de los indicadores según dicha guía, y que fueron identificados como materiales por Repsol Perú.

Cualquier información distinta a la descrita arriba e incluida en el IS, no ha sido revisada como parte de nuestro trabajo.

Estándares y procesos de verificación
Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo a la Norma ISAE 3000 *(International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)*, emitida por la Junta de Normas Internacionales de la Auditoría y Aseguramiento *(International Auditing and Assurance Standar Board - IAASB)*.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a las gerencias de las diversas unidades de Repsol Perú que han participado en la elaboración del IS y en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Repsol Perú para conocer y revisar los principios, políticas, sistemas, enfoques de gestión aplicados y asuntos relativos a la sostenibilidad corporativa.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el IS del ejercicio 2015.
- Revisión de las actuaciones realizadas en la relación con la identificación y consideración, de las partes interesadas a lo largo del ejercicio y de los procesos de participación de los grupos de interés, a través del análisis de la información interna y los informes de terceros disponibles.
- Análisis de cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el IS en función del entendimiento de Repsol Perú sobre los requerimientos de los grupos de interés, en cuanto a los aspectos materiales identificados por la organización y descritos en el capítulo "Acerca del Informe" del IS.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del IS a los recomendados en la Guía G4 de GRI y comprobación de que los indicadores materiales y del suplemento sectorial, incluidos en el IS, corresponden a los recomendados por dicha guía.
- Validación, mediante pruebas selectivas, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores materiales GRI incluidos en el IS del ejercicio 2015 y su adecuada compilación, a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Repsol Perú.

Conclusiones
En el capítulo "Índice de Contenido GRI G4" del IS del ejercicio 2015 se detallan los indicadores materiales revisados, las limitaciones en el alcance de la revisión y se identifican aquellos que no cubren todos los aspectos recomendados por GRI. Como consecuencia de nuestra revisión, no se ha puesto de manifiesto en ningún aspecto que nos haga creer que el IS contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo a las directrices de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 4.0 (G4).

Responsabilidades de la Dirección de Repsol Perú y de Deloitte

- La preparación del IS 2015, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de Repsol Perú, la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de donde se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente sobre la base de los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por lo tanto, la seguridad proporcionada también es menor, por lo que el presente informe no puede entenderse como un informe de auditoría.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés del Repsol Perú de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).

Recomendaciones
Adicionalmente, sin alterar nuestra conclusión, hemos presentado a Repsol Perú nuestras recomendaciones relativas a los aspectos de mejora para fortalecer procesos, programas y sistemas ligados a la gestión de la sostenibilidad corporativa. A continuación se resumen las recomendaciones más significativas:

- Continuar profundizando los criterios utilizados para el proceso de identificación de los aspectos materiales de Repsol Perú, de acuerdo a lo establecido en la Guía GRI G4.
- Actualizar los estudios de participación de los grupos de interés de Repsol Perú, así como formalizar el registro de interacciones y procesos de diálogo que realicen con los grupos de interés.
- Para aquellos indicadores considerados materiales por Repsol Perú, detallar la presentación de información con objetivos, metas y medidas tomadas, así como los resultados e impactos de las actividades realizadas.
- Realizar un seguimiento periódico de los enfoques de gestión e indicadores materiales, que permita analizar la evolución de los mismos y establecer planes de acción para corregir oportunamente las posibles desviaciones que se identificaran como parte del desarrollo de las actividades de la empresa.
- Detallar las herramientas, procesos, criterios y resultados de las evaluaciones a proveedores en temas laborales, sociales y ambientales.
- Estandarizar los lineamientos y criterios aplicados en las unidades de negocio, para el cálculo de la reducción del consumo de energía, así como el monitorear su correcta aplicación.
- Reforzar el control interno de la información reportada.

Lima, 25 de noviembre de 2016
Deloitte & Touche S.R.L

Gerardo Herrera Perdomo
Socio
Consultoría en Riesgos

© 2016 Deloitte Touche Tohmatsu.
Deloitte & Touche S.R.L. inscrita en la Oficina Registral de Lima y Callao como Sociedad de Responsabilidad Limitada con Partida Nº11264978

9 INDICE DE CONTENIDO GRI G4 (G4-32)

Materiality Disclosures
REPSOL PERÚ

Sept 2016 Service

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS					
G4-1. Declaración del Presidente del Directorio sobre la relevancia de la sostenibilidad para la empresa y su estrategia.	2. Mensaje del Director Ejecutivo de Repsol Perú	8	√		4.7, 6.2, 7.4.2
G4-2. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	5.5.1. La identificación y gestión de riesgos	30	√		4.7, 6.2, 7.4.2
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
G4-3. Nombre de la empresa.	5. La Organización	20	√		6.3.10, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5, 7.8
G4-4. Principales marcas, productos y/o servicios.	5.2. Las actividades de Repsol en el Perú	22	√		
G4-5. Ubicación de la sede principal.	Contacto	91	√		
G4-6. Países en los que opera la empresa.	5. La Organización	20	√	Principio 6	
G4-7. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	5. La Organización	20	√		
G4-8. Mercados servidos.	7.4.1. Actividades comerciales	68	√		
G4-9. Dimensiones de la empresa.	5. La Organización	20	√		
G4-10. Desglose del colectivo de colaboradores por tipo de empleo, por contrato, por región y por género.	7.1.1. El empleo en Repsol Perú 7.1.6. Indicadores laborales	53, 56	√		

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-11. Porcentaje de colaboradores cubiertos por un convenio colectivo.	7.1.2. Relaciones laborales 7.1.6. Indicadores laborales	53, 56	√	Principio 3	
G4-12. Descripción de la cadena de valor de la empresa.	7.3. Los proveedores y contratistas Informe de Sostenibilidad 2015. España	66	√		
G4-13. Cambios significativos durante el periodo cubierto por el reporte de sostenibilidad.	5.2. Las actividades de Repsol en el Perú	23	√		
G4-14. Descripción de cómo la empresa ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	5.5.1. La identificación y gestión de riesgos	30	√		
G4-15. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la empresa suscriba o apruebe.	5.8. Adhesiones y Asociaciones Informe de Sostenibilidad 2015. España	35	√		
G4-16. Membresía en Asociaciones y/o organizaciones nacionales e internacionales de promoción/ lobby.	5.8. Adhesiones y Asociaciones	35	√		
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA					
G4-17. Cobertura del reporte de sostenibilidad.	4. Acerca del Informe	12	√		5.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
G4-18. Proceso de definición del contenido del reporte de sostenibilidad.	4. Acerca del Informe	12	√[1]		
G4-19. Aspectos materiales identificados.	4. Acerca del Informe	15	√		
G4-20. Limitaciones de los aspectos materiales identificados dentro de la empresa.	4. Acerca del Informe	15	√		
G4-21. Limitaciones de los aspectos materiales identificados fuera de la empresa.	4. Acerca del Informe	15	√		

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES					
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-22. Explicación del efecto de cualquier cambio en la información reportada en los reportes de sostenibilidad previos.	No ha habido cambios en la información con respecto al 2014 4. Acerca del Informe	12	√		5.2, 7.3.2, 7.3.3, 7.3.4
G4-23. Cambios significativos en el alcance y cobertura de los aspectos en relación con reportes anteriores.	No ha habido cambios en la información con respecto al 2014 4. Acerca del Informe	12	√		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS					
G4-24. Relación de los grupos de interés de la empresa.	5.4.2. Los grupos de interés	27	√		5.3
G4-25. Base para la identificación y selección de grupos de interés.	5.4.2. Los grupos de interés	26	√ (2)		
G4-26. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	5.4.2. Los grupos de interés	28	√ (3)		
G4-27. Principales preocupaciones y asuntos de interés, por grupo de interés, que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés.	5.4.2. Los grupos de interés	29	√ (3) (4)		
PERFIL DEL REPORTE					
G4-28. Periodo que cubre el reporte de sostenibilidad	4. Acerca del Informe	12	√		7.5.3, 7.6.2
G4-29. Fecha del último reporte de sostenibilidad.	4. Acerca del Informe	12	√		
G4-30. Ciclo de reportaje.	4. Acerca del Informe	12	√		
G4-31. Punto de contacto.	Contacto	91	√		
G4-32. Tabla indicadora de la localización de la información estándar dentro del reporte de sostenibilidad.	9. Índice de Contenido GRI G4	74	√		
G4-33. Políticas y prácticas de verificación externa del reporte de sostenibilidad.	8. Carta de Verificación Externa	72	√		
GOBIERNO					
G4-34. Estructura de gobierno de la empresa.	5.6. El Gobierno Corporativo	34	√		

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES					
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
ÉTICA E INTEGRIDAD					
G4-56. Valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la empresa.	5.1. La Visión de Repsol 5.4.1. El modelo de responsabilidad corporativa	21, 24	√	Principio 10	4.4, 6.6.3
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
ASPECTOS ECONÓMICOS					
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
Enfoque de gestión (DMA EC)		23			6.8.1, 6.8.2, 6.8.3, 6.8.7, 6.8.9
G4-EC1. Valor económico directo generado y distribuido.	5.3. Valor Económico -Informe de Sostenibilidad 2015. España	23	√ (5)		
PRESENCIA EN EL MERCADO					
Enfoque de gestión (DMA EC)		23			
G4-EC5. Rango entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	7.1.6. Indicadores laborales	62	√ (6)	Principio 6	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4, 6.8.1, 6.8.2
G4-EC6. Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	7.1.1. El empleo en Repsol Perú 7.1.6. Indicadores laborales	53, 58	√	Principio 9	6.4.3, 6.8.1, 6.8.2, 6.8.5, 6.8.7,
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS					
Enfoque de gestión (DMA EC)		23			
G4-EC7. Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los tipos de servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	7.2. Las Comunidades Locales	64, 65, 66	√	Principio 9	6.3.9, 6.8.1, 6.8.2, 6.8.7 6.8.9
G4-EC8. Impactos económicos indirectos negativos y positivos significativos y sus alcances.	7.2. Las Comunidades Locales	63, 65, 66	√		6.3.9, 6.6.6 6.6.7, 6.7.8 6.8.1, 6.8.2 6.8.5,6.8.7 6.8.9

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
G4-EC9 Porcentaje de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	7.3. Los Proveedores y Contratistas	67, 68	√		6.4.3, 6.6.6, 6.8.1, 6.8.2 6.8.7
RESERVAS					
G4-OG1 Volumen y tipo de reserva estimada y su producción estimada.	5.3.1. Reservas y producción	23	√		
ASPECTOS AMBIENTALES					
ENERGÍA					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN3. Consumo de energía dentro de la empresa.	6.2.2. Eficiencia y cambio climático 6.2.5. Indicadores medioambientales	41, 47	√	Principio 7,8	6.5.4
G4-EN6. Reducción de consumo de energía: incluye el ahorro a través de iniciativas de eficiencia	6.2.2. Eficiencia y cambio climático	41	√		
AGUA					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN8 Captación total de agua según la fuente: Incluye el volumen total de agua que se capta de cualquier tipo de fuente. Explicar qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.	6.2.3. Gestión del agua 6.2.5. Indicadores medioambientales	44, 49	√	Principio 7,8	6.5.4
G4-EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua: Explicar qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.	6.2.3. Gestión del agua	44	√ (7)	Principio 8	6.5.4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada: Explicar qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.	6.2.3. Gestión del agua	44, 45	√	Principio 8	6.5.4
BIODIVERSIDAD					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición sobre la biodiversidad	39, 46			
G4-OG4. Número y porcentaje de centros operativos significativos en los que se han evaluado y monitoreado riesgos asociados a la biodiversidad	6.2.4. Biodiversidad	46	√		
EMISIONES					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN15. Emisiones totales, directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático	42, 43	√	Principio 7,8	6.5.5
G4-EN16. Emisiones totales, indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2).	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático	42, 43	√	Principio 7,8	6.5.5
G4-EN17. Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático	42	√	Principio 7,8	6.5.5
G4-EN19. Reducciones de gases de efecto invernadero.	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático	42	√	Principio 8,9	6.5.5
G4-EN21. NOx, SOx, y otras emisiones significativas al aire.	6.2.5. Indicadores medioambientales	48	√(8)	Principio 7,8	6.5.3
EFLUENTES Y RESIDUOS					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN22 Vertido total de aguas, según su calidad y destino: Explicar qué normas, métodos y supuestos se han utilizado en el cálculo.	6.2.3. Gestión del agua 6.2.5. Indicadores medioambientales	45, 49	√	Principio 8	6.5.3, 6.5.4
G4-EN23 Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	6.2.1. Gestión de residuos 6.2.5. Indicadores medioambientales	40, 47	√	Principio 8	6.5.3
G4-EN24 Número y volumen totales de los derrames significativos.	6.2.1. Gestión de residuos	41	√	Principio 8	6.5.3

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-OG5 Volumen y eliminación de agua.	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales	45	√[9]		
G4-OG6 Volumen de hidrocarburos enviados a antorcha o venteados.	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático 6.2.5. Indicadores medioambientales	43, 48	√		
G4-OG7 Cantidad de residuos de perforación (lodos y ripios de perforación- cuttings) y estrategias para su tratamiento.	6.2.1. Gestión de residuos	40	√ (10)		
PRODUCTOS Y SERVICIOS					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-OG8 Contenido de benceno, plomo y azufre en combustibles.	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales	40	√		
CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	5.5.3. Cumplimiento normativo	33	√	Principio 8	4.6
TRANSPORTE					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN30 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la empresa, así como del transporte de personal.	6.2.2. Eficiencia energética y cambio climático	43, 44	√	Principio 8	6.5.4, 6.6.6

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN32 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	7.3. Los proveedores y contratistas	67, 68	√	Principio 8	6.3.5, 6.6.6, 7.3.1
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL					
Enfoque de gestión (DMA EN)	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	39			
G4-EN34. Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	6.2. Minimizar los Impactos Ambientales -Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente -Posición ante el cambio climático	-	√ (11)		
ASPECTOS SOCIALES: PRÁCTICAS LABORALES					
EMPLEO					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA1. Número y tasa de contrataciones y rotación media de colaboradores, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	7.1.1. El empleo en Repsol Perú 7.1.6. Indicadores laborales	53, 58	√	Principio 6	6.4.3
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA ALTA DIRECCIÓN					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA4 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	7.1.2. Relaciones laborales	53	√(12)	Principio 3	6.4.3, 6.4.5

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA6. Tipos y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, absentismo, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	6.1. Compromiso con la seguridad y salud	36	√		6.4.6, 6.8.8
G4-LA7. Colaboradores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades ocupacionales.	6.1. Compromiso con la seguridad y salud	39	√		6.4.6, 6.8.8
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA9. Promedio de horas de formación al año por colaborador, desglosado por sexo y por categoría de colaborador.	7.1.3. Desarrollo del talento 7.1.6. Indicadores laborales	54, 61	√	Principio 6	6.4.7
G4-LA11. Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	7.1.3. Desarrollo del talento 7.1.6. Indicadores laborales	54, 61	√		6.4.7
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA12 Composición de los órganos de gobierno corporativo y planilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	7.1.5. Diversidad e igualdad de oportunidades -El Directorio de Refinería La Pampilla está conformado por 10 miembros, donde el 100% son hombres, 80% mayores de 50 años, 40% son Peruanos y 60% Españoles.	55	√	Principio 6	6.2.3, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA13 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres, desglosado por categoría de colaborador y por ubicaciones significativas de las actividades.	7.1.4. Compensación	55	√	Principio 6	6.3.7, 6.3.10, 6.4.3, 6.4.4
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA14 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	7.3. Los Proveedores y Contratistas	67	√		6.3.5, 6.4.3, 6.6.6, 7.3.1
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES					
Enfoque de gestión (DMA LA)	7.1. Las Personas de Repsol Perú -Política de Gestión de Personas -Política de Seguridad Corporativa	52			
G4-LA16 Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	5.5.3. Cumplimiento normativo 7.1. Las Personas de Repsol Perú	33, 52	√ (13)		6.3.6
ASPECTOS SOCIALES: DERECHOS HUMANOS					
INVERSIÓN					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR1. Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	7.3. Los Proveedores y Contratistas	67	√	Principio 2	6.3.3, 6.3.5, 6.3.6

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
NO DISCRIMINACIÓN					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR3. Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	6.3. Respeto a los Derechos Humanos	50	√ (14)	Principio 6	6.3.6, 6.3.7, 6.3.10, 6.4.3
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR4. Identificación de centros en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	6.3.1. Derechos de los grupos de interés	50	√ (15)	Principio 3	6.3.3, 6.3.4 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10, 6.4.5
TRABAJO INFANTIL					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR5. Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	6.3.1. Derechos de los grupos de interés	50	√ (16)	Principio 5	6.3.3, 6.3.4 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10, 6.6.6, 6.8.4
TRABAJO FORZOSO					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR6. Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de todas formas de trabajo forzado.	6.3.1. Derechos de los grupos de interés	50	√ (17)	Principio 4	6.3.3, 6.3.4 6.3.5, 6.3.10, 6.6.6

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
MEDIDAS DE SEGURIDAD					
G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la empresa en aspectos de derechos humanos relevantes.	6.3.2. Seguridad corporativa	50	√	Principio 1	6.3.4 6.3.5, 6.6.6
DERECHOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR8. Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	7.2. Las Comunidades Locales	63	√ (18)		
G4-OG9. Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas afectadas por las actividades, y porcentaje de estos emplazamientos cubiertos por estrategias específicas de participación	7.2. Las Comunidades Locales	63	√ (19)		
EVALUACIÓN					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR9 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones y/o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	No se han realizado este tipo de evaluaciones	-	√ (20)	Principio 1	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR10. Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en materia de derechos humanos.	7.3. Los Proveedores y Contratistas	67, 68	√	Principio 2	6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.6.6

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS					
Enfoque de gestión (DMA HR)	6.3. Respeto a los Derechos Humanos -Política de Respeto a los Derechos Humanos	50			
G4-HR12. Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos formales de conciliatorios.	7.2. Las Comunidades Locales	63, 65, 66	√		
ASPECTOS SOCIALES: SOCIEDAD					
COMUNIDADES LOCALES					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO1. Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	7.2. Las Comunidades Locales	63, 65, 66	√	Principio 1	6.3.9, 6.5.1, 6.5.2, 6.5.3, 6.8
G4-OG10 Numero y descripción de controversias significativas con las comunidades locales y pueblos indígenas.	7.2. Las Comunidades Locales	63	√ (21)		
INTEGRIDAD DE ACTIVOS Y SEGURIDAD DE PROCESOS					
Enfoque de gestión	-	-			
G4-OG13 Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad.	6.2.1. Gestión de residuos	41	√ (22)		

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO3. Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción y los riesgos significativos identificados.	5.5.2. Lucha contra la corrupción	32	√	Principio 10	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3
G4-SO4. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	5.5.2. Lucha contra la corrupción	32	√	Principio 10	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3, 6.6.6
G4-SO5. Incidentes confirmados de corrupción y medidas tomadas en respuesta.	5.5.2. Lucha contra la corrupción - Informe de Sostenibilidad 2015. España	32	√	Principio 10	6.6.1, 6.6.2, 6.6.3
POLÍTICA PÚBLICA					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO6 Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	5.5.2. Lucha contra la corrupción - Informe de Sostenibilidad 2015. España	32	√ (23)	Principio 10	

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO7 Número total de acciones legales relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados.	5.5.3. Cumplimiento normativo	33	√		6.6.1, 6.6.2, 6.6.5, 6.6.7
CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO8. Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	5.5.3. Cumplimiento normativo	33	√		4.6
EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES					
Enfoque de gestión (DMA SO)	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-SO10 Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	7.3. Los Proveedores y Contratistas	67	√		6.3.5, 6.6.1, 6.6.2, 6.6.6, 6.8.1, 6.8.2, 7.3.1
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL					
Enfoque de gestión	5.5.2. Lucha contra la corrupción 6.1. Compromiso con la Seguridad y Salud 7.2. Las Comunidades Locales -Política Anti Corrupción -Código de Ética y Conducta -Política de Relaciones con la Comunidad	31, 36, 62			
G4-SO11 Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	7.2. Las Comunidades Locales	63, 65, 66	√		6.3.6, 6.6.1, 6.6.2, 6.8.1, 6.8.2
ASPECTOS SOCIALES: RESPONSABILIDAD DE LOS PRODUCTOS					
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
Enfoque de gestión (DMA PR)	7.4. Los Clientes	68			
G4-PR2. Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	7.4.3. Salud y seguridad del cliente	70	√		4.6, 6.7.1, 6.7.2, 6.7.4, 6.7.5, 6.8.8
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS					
Enfoque de gestión (DMA PR)	7.4. Los Clientes	68			

9 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS					
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	REFERENCIA	PÁGINA	VERIFICACIÓN EXTERNA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CLAUSULAS ISO 26000
G4-PR3. Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	7.4.4. Información transparente y satisfacción del cliente	71	√		6.7.1, 6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5
G4-PR5. Resultados de las encuestas para medir la satisfacción del cliente.	7.4.2. Satisfacción de los clientes	70	√		6.7.1, 6.7.2, 6.7.6
CUMPLIMIENTO REGULATORIO					
Enfoque de gestión (DMA PR)	7.4. Los Clientes	68			
G4-PR9. Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la empresa.	5.5.3. Cumplimiento normativo	33	√ (24)		4.6, 6.7.1, 6.7.2, 6.7.6
SUSTITUTO DE COMBUSTIBLES FÓSILES					
Enfoque de gestión					
G4-OG14 Volumen de los biocombustibles producidos, comprados y vendidos.	7.4.1. Actividades comerciales	69	√ (25)		

√ Contenido revisado según el alcance descrito y mediante los procedimientos indicados en el Informe de Revisión Independiente emitido para Repsol Perú

(1) La etapa de validación sobre el proceso de Materialidad se realizó con la Gerencia de Comunicación y Relaciones Externas de Repsol Perú.
(2) Estudio de identificación y priorización de grupos de interés de Repsol Perú realizado en 2011.
(3) Estudio de identificación de expectativas de Repsol realizado en 2012.
(4) La etapa de validación sobre el proceso de Materialidad se realizó con la Gerencia de Comunicación y Relaciones Externas de Repsol Perú.
(5) Inversión Social 2015 - 3.14 millones de Euros.
(6) Se muestra el promedio de todos los salarios de Repsol por categorías sin indicar su relación con el salario mínimo.
(7) Se informa cualitativamente.
(8) No se informa de la fuente de emisiones de gases No GEI.
(9) No se informa sobre el volumen total de hidrocarburos vertidos en las aguas producidas.
(10) No se produjeron residuos de este tipo.
(11) El Grupo Repsol está trabajando para reportar este indicador de manera individual.
(12) Repsol Perú no cuenta con un acuerdo marco o convenio colectivo donde se establezca un procedimiento con plazos de preaviso.
(13) No se informa el número de reclamaciones abordadas y resueltas en el actual y anterior periodo.
(14) Repsol Perú no posee casos de discriminación.
(15) Repsol Perú no infringe ni amenaza los derechos de sus proveedores ni trabajadores.
(16) Repsol Perú no posee casos de explotación infantil, ni de sus colaboradores ni de sus proveedores.
(17) Repsol Perú no posee casos de falta en contra de los derechos humanos (discriminación, explotación infantil y trabajo forzoso).
(18) Repsol Perú no tuvo ningún conflicto significativo con comunidades locales ni se presentaron reclamos en materia de Derechos Humanos sobre pueblos indígenas.
(19) Se informa del estudio de impacto social, ambiental y salud.
(20) Repsol Perú no ha realizado exámenes de impacto en materia de Derechos Humanos.
(21) Repsol Perú no tuvo ningún conflicto significativo con comunidades locales ni se presentaron reclamos en materia de Derechos Humanos sobre pueblos indígenas.
(22) Repsol Perú no tuvo siniestros en materia de seguridad relacionada a fugas accidentales, derrames o accidentes.
(23) Repsol Perú no ha registrado incumplimientos del Código de Ética y Conducta en relación con contribuciones a partidos políticos.
(24) Repsol Perú no identificó multa significativa alguna asociada al incumplimiento de obligaciones vinculadas al correcto suministro y/o comercialización de los productos y servicios que ofrece a sus consumidores finales.
(25) Repsol Perú no produce biocombustibles. No existen criterios de sostenibilidad para la producción nacional ni para la importación de biocombustibles.

Si se tiene alguna duda, consulta o comentario sobre este Informe o su contenido, puede dirigirse a:

Dirección de Comunicación y Relaciones Externas de Repsol Perú
Teléfono: (511) 215.62.25
E-mail: rreeperu@repsol.com
Dirección Sede Principal:
Av. Víctor Andrés Belaúnde 147, Vía Principal 110,
San Isidro
Lima, Perú (G4-31) (G4-5)

NOTAS:

i Para más información sobre la visión de futuro del Grupo Repsol, visite el siguiente enlace: http://www.repsol.com/es_es/corporacion/conocer-repsol/como-somos/vision-de-futuro/default.aspx.

ii La inversión social incluye la contribución voluntaria y obligatoria.

iii Reserva.- Cantidad de hidrocarburos que se considera económicamente recuperable a través de la implementación de proyectos de desarrollo sobre acumulaciones conocidas, a partir de una fecha dada hacia delante, bajo condiciones definidas. Las reservas deben satisfacer 4 criterios: deben haber sido descubiertas, ser recuperables, ser económicas y estar remanentes (a la fecha de la evaluación) basadas en el proyecto de desarrollo a ser implementado. Las reservas se categorizan en "probadas", "probables" y "posibles", de acuerdo con el nivel de certeza asociado a las estimaciones.

iv BEP: barriles equivalentes de petróleo.

v La metodología empleada para la estimación de reservas y recursos por el Grupo Repsol responde a los lineamientos del Society of Petroleum Engineers - Petroleum Resources Management System (SPE-PRMS).

vi La Norma Internacional ISO 26000: Guía sobre Responsabilidad Social (2010), es una guía voluntaria no certificable que proporciona orientación sobre 7 materias fundamentales de responsabilidad social y su integración en las empresas.

vii Para más información sobre los compromisos adquiridos por el Repsol y Repsol Perú, visite el siguiente enlace: http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/como-lo-hacemos/modelo-rc/compromisos-adquiridos/default.aspx.

viii Refinería La Pampilla cotiza en la Bolsa de Valores de Lima bajo el listado RELAPAC1 http://www.bvl.com.pe/inf_corporativa52105_RELAPAC1.html.

ix La estrategia de Repsol para cumplir con su Política de Gestión de la Biodiversidad se basa en la legislación Nacional así como en los principios de la Convención de Diversidad Biológica (CDB, 1992), con las guías desarrolladas por la Iniciativa de Energía y Biodiversidad (EBI, 2003), la implementación de herramientas desarrolladas por la asociación del grupo de trabajo de Biodiversidad Ipieca-OGP (Ipieca-OGP BDWG, 2012), asimismo está acorde a las norma de desempeño Nº 6 de la Corporación Financiera Internacional sobre Gestión sostenible de la Biodiversidad y los Recursos Vivos (IFC, PS6, 2012) entre otros.

x Al no contar con vertidos domésticos ni industriales en el año2015, no se incluyen en la tabla.

xi Jornada tiempo completo.- Queda definida según la legislación y la práctica nacional sobre horas de trabajo. En el Perú se estipula que la jornada completa es de máximo 48 horas semanales.

xii Tipo de contrato laboral o de trabajo.- Un contrato de trabajo tal y como lo reconozca la legislación nacional, que puede ser escrito o verbal o tácito (por ejemplo, cuando cumple todas las características pero no existe un contrato escrito o verbal ante testigos). Puede ser contrato indefinido o permanente y contrato de duración determinada o temporal.

xiii Incluido en el Convenio Colectivo 2014-2015, Cláusula Cuarta de Relapasaa y en el Convenio Colectivo 2013-2014 Cláusula Sexta de Regapesa.

xiv Para clasificar un conflicto como "significativo", se valora el mismo conflicto en términos de impacto a la operación, impacto a las personas (incluyendo también los actores externos a la Compañía que se vieran afectados) y a la reputación de Repsol.

xv Las fichas de seguridad de productos de Refinería pueden consultarse en: http://www.repsol.com/pe_es/productos_y_servicios/productos/refino/default.aspx.

xvi La ficha de seguridad de GLP se puede consultar en: http://www.repsol.com/pe_es/productos_y_servicios/productos/refino/default.aspx.

Repsol Perú
Víctor Andrés Belaúnde 147 Torre Real 5
Teléfono: 215 - 6225 Correo: rreeperu@repsol.com
Web: www.repsol.com