



Informe de
Sostenibilidad
2019

Indicadores a detalle
Repsol Perú



Índice

Mensaje del Consejero Delegado	3
Mensaje del Director Ejecutivo	4
1. Sobre este informe	5
1.1. Hechos destacados	5
1.2. Principales reconocimientos	6
2. Principales cifras	6
3. Nuestra compañía	8
3.1. Empresas que conforman el grupo económico	9
3.2. Modelo de negocio	10
3.3. Unidades de negocio y productos	12
4. Modelo de Sostenibilidad	14
4.1. Plan de sostenibilidad 2019 de y Objetivos de Desarrollo Sostenible	14
4.2. Gestión de los grupos de interés	17
5. Cambio climático	19
5.1. Cero emisiones al 2050	19
5.2. Nuestro desempeño	19
5.3. Eficiencia energética	21
6. Capital Humano	22
6.1. Selección y contratación	24
6.2. Capacitación y desarrollo	26
6.3. Evaluación de desempeño	27
6.4. Diversidad e igualdad de oportunidades	28
7. Operación segura	30
7.1. Salud y seguridad ocupacional	31
7.2. Preparación para emergencias	33
7.3. Derrames significativos	35
8. Relación con las comunidades y respeto a los derechos humanos	36
8.1. Respeto de los derechos de las comunidades nativas	38
9. Medioambiente	40
9.1. Emisiones no GEI	40
9.2. Gestión del agua y efluentes	40
9.3. Gestión de residuos	42
9.4. Preservación de la biodiversidad	43
10. Ética y cumplimiento	44
10.1. Ética e integridad	44
11. Cadena de suministro	47
12. Innovación y tecnología	49
12.1. Digitalización	50
13. Anexos	51
13.1. Materialidad	51



Mensaje del Consejero Delegado

[Extracto del Informe de Gestión Integrado 2019 del Grupo Repsol]

“Me gustaría aprovechar la oportunidad que me ofrece este informe para repasar los principales logros alcanzados en 2019, un año muy relevante para Repsol, en el que hemos avanzado en la diversificación de nuestras actividades y en el impulso en la transición energética, pero en el que, sobre todo, hemos sido pioneros al convertirnos en la primera compañía del sector que se ha fijado el objetivo de alcanzar cero emisiones netas en 2050.

Estamos orientando la estrategia de la compañía hacia la consecución de este objetivo, alineando nuestros planes de negocio con los objetivos de la transición energética y reforzando nuestro perfil como proveedor multienergía centrado en el cliente. Contamos con planes específicos para reducir de forma progresiva nuestra intensidad de carbono en las próximas décadas: un 10% en 2025, un 20% en 2030 y un 40% en 2040.

Con los avances tecnológicos hoy previsibles, anticipamos que en 2050 podamos alcanzar al menos el 70% de reducción de emisiones netas y nos comprometemos a aplicar las mejores tecnologías para elevar esta cifra, incluyendo la captura, utilización y almacenamiento de CO₂. Adicionalmente, en caso de que ello no fuera suficiente, compensaremos emisiones mediante reforestación y otras soluciones climáticas naturales para alcanzar cero emisiones netas en 2050.

Estos objetivos de reducción de emisiones son la base del Plan Estratégico 2021-2025, que fijará nuestras metas y guiará nuestras actuaciones hasta mediados de esta década.

...Como no podía ser de otra forma, Repsol seguirá siendo un referente en movilidad sostenible, garantizando una oferta multienergía que incluya una gasolina y un diésel cada vez más eficientes y carburantes alternativos como el AutoGas, el gas natural comprimido o el gas natural licuado...

...Nuestra estrategia está mereciendo ya el reconocimiento de los inversores a nivel mundial. Me gustaría destacar el caso de Transition Pathway Initiative (TPI), una asociación que reúne a 60 de los mayores inversores internacionales, y que nos ha reconocido como la primera de las dos únicas compañías del sector con una estrategia compatible con el Acuerdo de París.

También merece la pena mencionar que la iniciativa Climate Action 100+, que agrupa a más de 450 inversores internacionales que gestionan más 39 billones de dólares, reconoció a finales de año los esfuerzos de la compañía en esta materia. Además, Standard & Poor's situó a Repsol entre las empresas de su sector con una estrategia de sostenibilidad más avanzada y valoró muy positivamente la diversificación de nuestros negocios y nuestro firme compromiso con el Acuerdo de París.

...Estamos convencidos de que el momento era el adecuado para fijarnos objetivos más ambiciosos en la lucha contra el cambio climático y solo abordando con claridad estratégica los grandes retos que tenemos ante nosotros podremos convertirlos en oportunidades. Estamos seguros de que ello reforzará nuestro proyecto, haciéndolo más atractivo, sostenible y rentable.”

Josu Jon Imaz
Consejero Delegado de Repsol

Mensaje del Director Ejecutivo



Estimados lectores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para presentar nuestro Informe de Sostenibilidad 2019. Este año estuvo marcado por el fortalecimiento de nuestro modelo de sostenibilidad y la formación de importantes alianzas para el desarrollo sostenible.

Empiezo destacando el fortalecimiento de nuestro compromiso contra el cambio climático, al fijamos el objetivo de ser una compañía con cero emisiones netas en el año 2050, siendo pioneros en el sector al asumir esta ambiciosa meta. En línea con este compromiso, Refinería La Pampilla desplegó las acciones del Plan de Reducción de emisiones GEI, con las cuales logramos una reducción de 26 870 toneladas de CO2 equivalente verificadas.

En la Unidad de Exploración y Producción, destaca la restauración participativa de las plataformas exploratorias Mapi y Mashira en el Lote 57, ejecutada a través de un acuerdo de cooperación con la institución indígena Eco Asháninka, formada por 22 comunidades nativas, dedicada a la conservación de la Reserva Comunal Asháninka.

Además durante 2019, cerramos un positivo acuerdo con la Comunidad Nativa de Nuevo Mundo, en la región amazónica de Cusco, por el uso de tierras necesarias para continuar utilizando la base logística y el aeropuerto del Lote 57 por un período de 10 años. Este acuerdo pone en relieve la relación de confianza mutua construida con las comunidades.

En la Unidad de Refino, pusimos en marcha el Terminal Marítimo Monoboya de Refinería La Pampilla, cuya inversión asciende a 109 millones de dólares. Gracias a este proyecto podremos reducir los periodos de indisponibilidad de carga y descarga de crudo y productos, inclusive en condiciones climatológicas adversas como oleaje anómalo.

Nuestro desempeño operativo y comercial está acompañado de un firme compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades que nos rodean. En 2019 concretamos una alianza a largo plazo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para promover el desarrollo territorial



sostenible, el respeto de los derechos humanos y la conservación de la biodiversidad en el distrito de Megantoni, área de influencia del Lote 57.

En la Unidad de Movilidad, llevamos a cabo un programa de prevención de violencia contra la mujer, en conjunto con especialistas del Ministerio de la Mujer, para sensibilizar a colaboradores y clientes en nuestras estaciones de servicio, así como en colegios de Ventanilla y Mi Perú, aledaños a las operaciones de Refinería La Pampilla.

Además, continuamos la alianza entre Fundación Repsol y el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas para combatir la anemia en niños menores de 5 años y madres gestantes del distrito de Ventanilla donde opera Refinería La Pampilla.

De otro lado, para contribuir con soluciones reales al reto energético actual y futuro, apostamos por un trabajo colaborativo con universidades y centros de investigación, e impulsamos alianzas para poner en marcha ideas innovadoras. En 2019 continuamos la Cátedra Repsol de Energía y Sostenibilidad, en convenio con la universidad UTEC, y ejecutamos conjuntamente proyectos en el ámbito de la energía que permiten construir un futuro sostenible de manera comprometida con el medioambiente.

Los invito a leer las siguientes páginas, donde podrán conocer nuestro desempeño y prácticas para el desarrollo sostenible, las cuales nos hacen merecedores del Distintivo Empresa Socialmente Responsable 2019, así como los retos que nuestro equipo encuentra y supera con entusiasmo para contribuir a un mundo más sostenible y con energía.

Jaime Fernández-Cuesta
Director Ejecutivo de Repsol Perú

[GRI 102-14]

1 Sobre este informe

[GRI 102-48] [GRI 102-49] [GRI 102-50] [GRI 102-51] [GRI 102-52] [GRI 102-55]

El presente Informe de Sostenibilidad corresponde a las actividades realizadas en 2019 por Repsol Perú. El principal objetivo de este informe es ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión de Repsol Perú en materia de sostenibilidad.

El alcance de la información sobre la gestión económica, social y ambiental corresponde a las siguientes unidades de negocio:

Exploración y Producción*	Refino	Movilidad
---------------------------	--------	-----------

La tabla de contenidos GRI, con las referencias a los contenidos reportados está incluida en el anexo

“Índice de contenidos GRI”



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

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los “Estándares GRI”, siendo la novena edición presentada por Repsol Perú de acuerdo a los estándares internacionales de reporte del Global Reporting Initiative. La periodicidad de su publicación es anual.

1.1 Hechos destacados

E&P: Restauración participativa de la vegetación con Eco Asháninka	
En el marco de la restauración participativa de las plataformas Mapi y Mashira en el Lote 57, Repsol Perú realizó la revegetación de estas plataformas con la institución indígena Eco Asháninka, quienes fueron capacitados en gestión administrativa y seguridad.	
Refino: Terminal Marítimo Monoboya	[GRI 102-10]
Se puso en marcha el Terminal Marítimo Monoboya de Refinería La Pampilla, cuya inversión asciende a 109 millones de dólares. Gracias a este proyecto Repsol Perú reducirá los periodos de indisponibilidad de carga y descarga de crudo y productos, inclusive en condiciones climatológicas adversas como oleaje anómalo.	
Movilidad: Programa de prevención de violencia contra la mujer	
Repsol Perú, en conjunto con especialistas del Ministerio de la Mujer, llevó a cabo charlas para colaboradores y clientes en sus estaciones de servicio. Además, como estrategia de prevención, realizaron talleres de empoderamiento para colaboradoras, así como en colegios de Ventanilla y Mi Perú.	

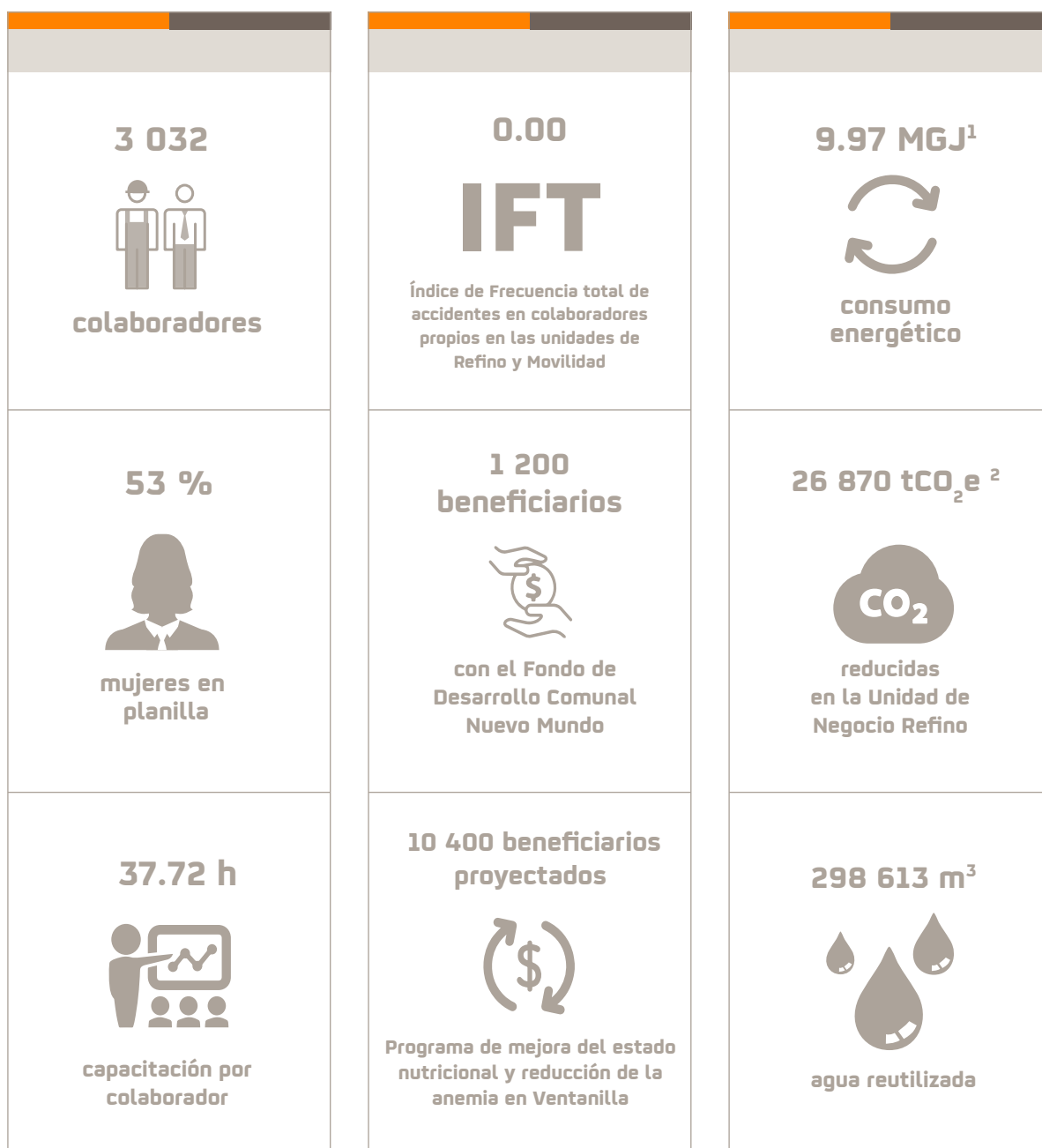
* Considerando lotes donde Repsol es el operador y cuenta con la mayoría de participación.

1.2 Principales reconocimientos [RP12]

 Repsol Perú obtuvo el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable 2019, otorgado por Perú 2021.	 Merco Empresas 2019: la compañía se ubicó en la posición 17 en el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa compuesto por 100 empresas de todo el país, y ocupó el primer lugar del ranking sectorial.	 Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2019: la compañía se ubicó en el puesto 19 dentro del ranking medido por la percepción de los diferentes grupos de interés acerca de su gestión en los referidos aspectos.	 Merco Talento 2019: la compañía ascendió 4 posiciones respecto al 2018, ubicándose en la posición 14.
--	---	--	--

2 Principales cifras [GRI 102-7] [GRI 201-1] [GRI 203-1] [GRI 404-1]

5 587 M\$  en ventas	789 M\$  pagados en impuestos	2.63 M\$  inversión social voluntaria	109 M\$  invertidos en el Terminal Marítimo Monoboya
---	--	--	---



Valor económico generado y distribuido [en millones de USD]

[GRI 201-1]

	Año 2019
Valor económico generado	5 587
Costes operacionales	5 663
Planilla y beneficio de colaboradores	100
Costos de Financiamiento	67

¹ Millones de Gigajulios

² Toneladas de dióxido de carbono equivalente reducidas por la ejecución de 3 acciones del Plan de Reducción de emisiones GEI, ver detalle en pág. 19.

3 Nuestra compañía [GRI 102-2] [GRI 102-4] [GRI 102-7] [RP10]

Exploración y Producción

Esta unidad de negocio es responsable de la exploración, el desarrollo de yacimientos y la extracción de sus reservas de petróleo y gas, en línea con las políticas corporativas de sostenibilidad, seguridad y transparencia de Repsol a nivel mundial.

17.99 MBEP³
producción neta

370.73 MBEP
reservas netas
probadas



Repsol Perú

Opera en el país como parte de Repsol, una compañía multienergética global presente en 34 países y que cuenta con más de 25 000 colaboradores.

Refino



Esta unidad de negocio transforma, mediante procesos físicos y químicos, el crudo y otras materias primas en productos de alta calidad y valor añadido. Opera las instalaciones de Refinería La Pampilla y se encarga del abastecimiento de crudo y otros productos, así como de la distribución y comercialización mayorista y la exportación de los excedentes.

31.94 millones **37.04 millones**
barriles de petróleo barriles de productos
crudo procesado petrolíferos producidos

En el Perú, Repsol desarrolla sus actividades mediante 3 unidades de negocio: Exploración y Producción, Refino y Movilidad.

Movilidad

Esta unidad distribuye y comercializa combustibles líquidos y otros productos a nivel minorista. También brinda servicios de valor añadido a sus clientes, de manera directa o a través de estaciones de servicio y distribuidores comerciales.

572 estaciones de servicio.



³Millones de barriles de petróleo equivalente.

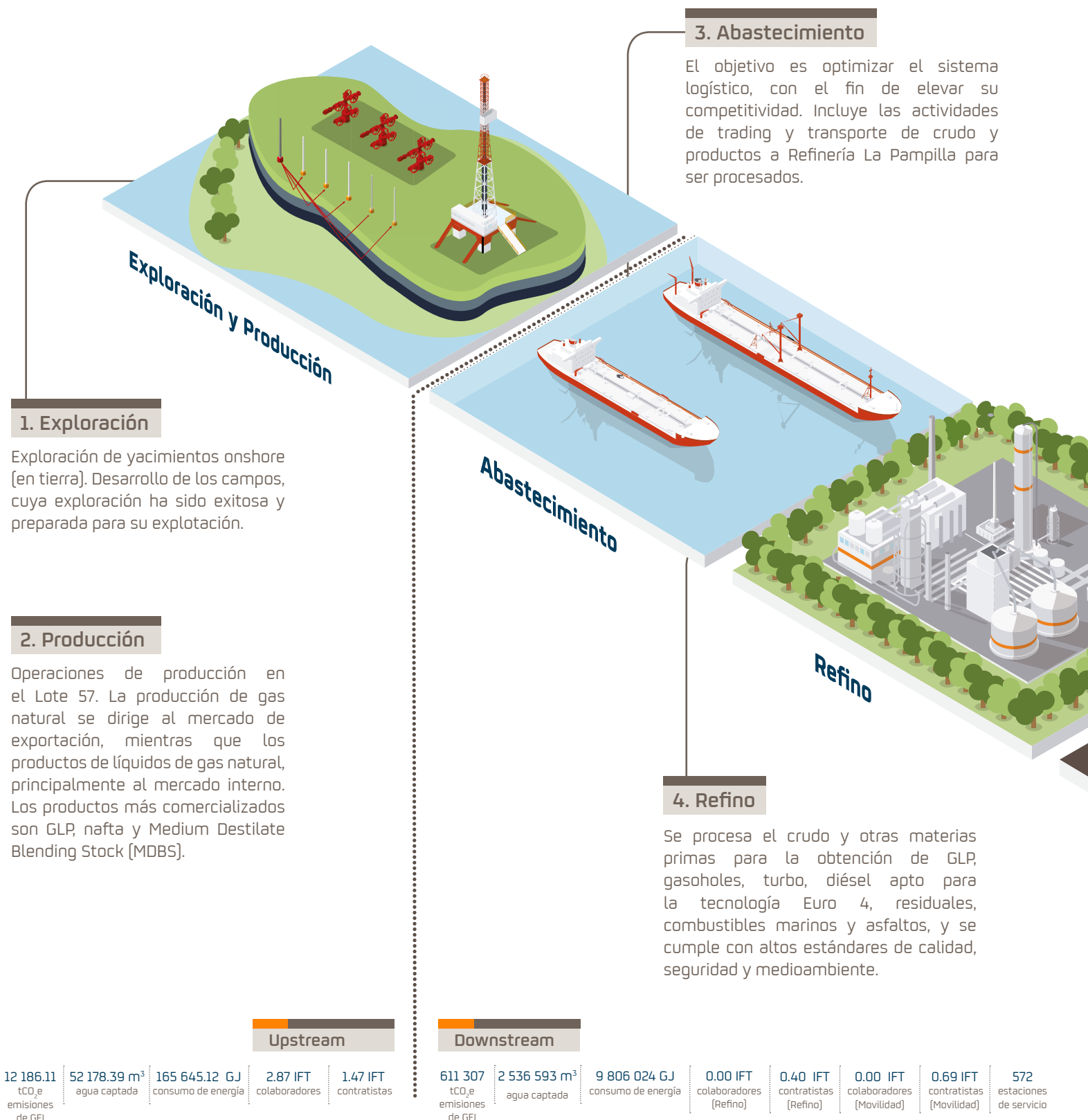
3.1 Empresas que conforman el Grupo Económico

[GRI 102-1] [GRI 102-5] [GRI 102-45]



Al referirse en este informe a Repsol Perú, salvo que se haga la precisión respectiva, se incluye a todas las empresas vinculadas con las unidades de negocio en el ámbito nacional. Al referirse a la 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.

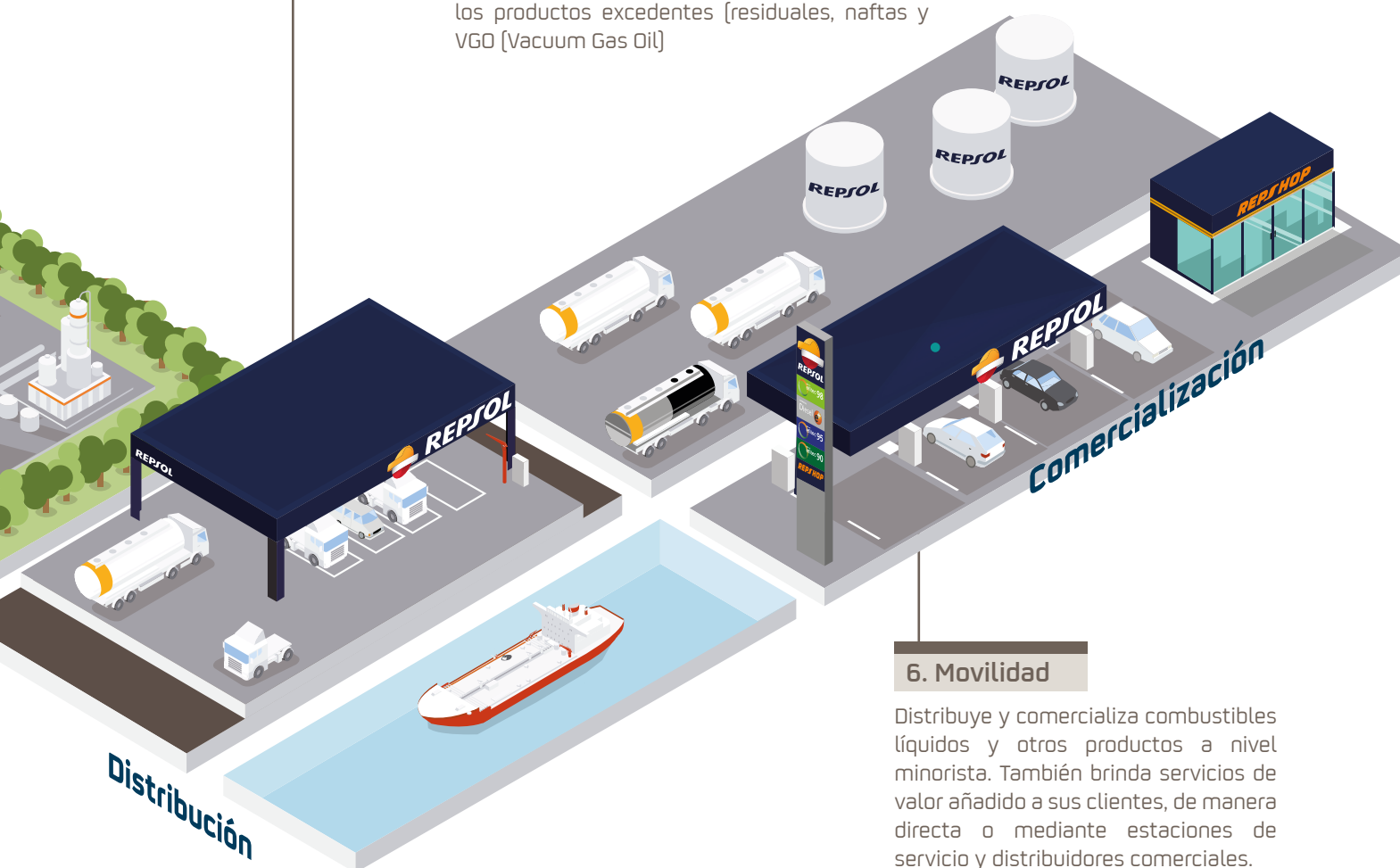
3.2 Modelo de negocio



5. Distribución

Upstream: Transporte, comercialización y exportación de gas natural licuado así como distribución de gas natural a Lima e Ica a través de ductos a cargo del Consorcio Camisea.

Downstream: Comercialización, transporte y distribución de combustibles como GLP, gasoholes, turbo, diésel Euro 4, petróleos industriales y asfaltos para el abastecimiento del mercado interno, así como la exportación de los productos excedentes (residuales, naftas y VGO [Vacuum Gas Oil])



6. Movilidad

Distribuye y comercializa combustibles líquidos y otros productos a nivel minorista. También brinda servicios de valor añadido a sus clientes, de manera directa o mediante estaciones de servicio y distribuidores comerciales.

3.3 Unidades de negocio y productos [GRI 102-6]



Unidad de Exploración y Producción

Se encarga de la exploración, desarrollo, explotación y comercialización de hidrocarburos y otros productos relacionados con contratos de gas natural en el Perú.

Durante el ejercicio 2019, esta unidad ha comercializado gas natural y líquidos de gas natural a través de las operaciones de producción en el Lote 57, del que es operador con un 53.84 % de participación, y en los Lotes 56 y 88 [Camisea], cuya participación es del 10 %.

El mercado doméstico de gas natural tiene en la generación eléctrica su mayor cliente, representando un promedio anual del 54 % de consumo, seguido por la distribución (18 %), el Gas Natural Vehicular [GNV] (10 %) e industriales (18 %).

En el caso de la exportación de gas natural, los destinos principales han sido las terminales de GNL de Corea del Sur (34 %), Japón (19 %), China (18 %), otros Asia (5 %), España (9 %), Francia (7 %), Países Bajos (6 %) e Inglaterra (2 %).

En cuanto a los líquidos de gas natural, como condensados, se han comercializado según la demanda, tanto en el exterior como en el Perú.

La comercialización de los productos finales fraccionados se realiza en la planta de Pisco y son despachados desde su terminal marítimo y su cargadero de camiones.

El producto que más comercializa es el GLP (mezcla de propano y butano); le sigue la nafta y el Medium Distillate Blending Stock [MDBS], insumo intermedio utilizado en la elaboración de Diesel N° 2 o Ultra Light Sulphur Distillate [ULSD] en refinerías.

Todo el GLP se ha comercializado en el mercado local, realizando algunas importaciones del producto para satisfacer la demanda del mercado en los casos de producción insuficiente por paradas planificadas o eventos no programados.

La nafta se ha exportado en su totalidad a países donde se desarrolla principalmente la petroquímica, como Brasil, Corea, Japón y Estados Unidos. Finalmente, el MDBS se ha comercializado en el ámbito local a las refinerías de La Pampilla y Conchán.

Reservas [RP10]

La Unidad de Exploración y Producción es la que desarrolla las reservas descubiertas en beneficio de sus partes interesadas. La producción neta anual durante el ejercicio 2019 ha sido de 17.99 millones de BEP.

Al cierre de 2019, la Empresa ha contado con reservas netas de hidrocarburos probadas, equivalentes a 370.73 millones de BEP, de las cuales 235.9 millones corresponden a reservas probadas desarrolladas.

Asimismo, se ha identificado un equivalente de 44.42 millones de BEP de reservas probables y de 15.15 millones de BEP de reservas posibles en el Lote 57 y en los Lotes 56 y 88 de Camisea.⁴

⁴ Todas las estimaciones reportadas fueron preparadas de acuerdo con las definiciones y guías establecidas en la norma mundial SPE-PRMS.

Unidad de 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.

Refinería La Pampilla comercializa los combustibles líquidos en el ámbito local a través de los mayoristas Pecsca, Recosac, Remarsac⁵, Terpel y en ocasiones ventas puntuales a PBF-Valero o Petroperú.

La Empresa exporta sus productos excedentes, principalmente residuales y naftas, a América (Panamá, Golfo de México, Caribe, etc.). Los clientes de destino son refinerías, centrales eléctricas, traders, entre otros.

Las ventas de productos petrolíferos de Refinería La Pampilla en 2019 sumaron un volumen total de 37 850 miles de barriles. Las ventas en el mercado interno con respecto a 2018 crecieron en 2.6 %, alcanzando los 27 053 miles de barriles. Por su parte, las exportaciones llegaron a un total de 10 797 miles de barriles.

Ventas de la Unidad de Refino (en miles de USD)⁶

Producto	Año 2018	Año 2019
Mercado Nacional	2 473 576	2 423 354
GLP	29 033	26 460
Gasolinas	507 276	562 205
Destilados medios	1 834 868	1 747 667
Residuales	44 571	42 035
Asfaltos	55 173	43 474
Azufre	1 751	1 021
Etanol	905	492
Mercado de Exportaciones	1 153 379	639 983
Residual Alto Azufre	765 557	475 274
Residual Bajo Azufre (< 1.0 %)	0	21 425
Heavy Nafta	258 736	119 432
VGO	129 086	13 403
Diésel Alto Azufre	0	10 450
Total	3 626 955	3 063 337

Unidad de Movilidad

La Unidad de Movilidad realiza todo tipo de actividades económicas relacionadas con el almacenamiento, el transporte, la distribución y la comercialización de hidrocarburos y de sus derivados, incluido el gas licuado de petróleo (GLP), así como negocios o servicios complementarios y conexos.

Al cierre de 2019, la red bajo la marca Repsol contó con 572 estaciones de servicio en el Perú, número que considera a las de gestión propia como a las gestionadas por terceros.

Desde esta unidad de negocio se abastece a los principales sectores, como minería, pesca, generación eléctrica e industria en general, así como a estaciones de servicio y distribuidores minoristas no vinculados a una marca principal en el territorio nacional.

Los clientes locales de la Unidad de Refino son, principalmente, distribuidores mayoristas que gestionan sus pedidos mediante:

- La planta de despacho de Refinería La Pampilla.
- 10 plantas de distribución administradas por Terminales del Perú y Petróleos del Perú, situadas en los puertos de Eten, Salaverry, Chimbote, Supe, Callao, Pisco, Mollendo e Ilo. En el interior, se ubican en Cusco y Juliaca.

⁵ Recosac y Remarsac forman parte de la unidad de negocio de Movilidad en Repsol Perú.

⁶ No incluye impuestos y otros ingresos. Se incluye la venta de Bunker en exportaciones.

4 Modelo de Sostenibilidad

El compromiso de Repsol con la sostenibilidad se articula en torno a 6 ejes: ética y transparencia, personas, operación segura, medioambiente, cambio climático e innovación y tecnología.

Este Modelo de Sostenibilidad permite identificar, sistematizar y emprender acciones que contribuyen al desarrollo sostenible, con criterios que van más allá de lo legalmente exigido, desplegando una hoja de ruta que se plasma en el Plan de Sostenibilidad país donde se evidencia la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones de los negocios.

También se establecen mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de las mejores prácticas de sostenibilidad, medir el progreso y alcanzar los objetivos.

Este modelo de sostenibilidad consiste en:

1. Identificar y priorizar los asuntos de naturaleza económica, social y ambiental que más preocupan a nuestros grupos de interés a través del desarrollo de Estudios de Materialidad. Asimismo, se realiza un análisis de los estándares y tendencias internacionales en materia de sostenibilidad.
2. Comparar las expectativas de los grupos de interés con el actual desempeño para identificar las oportunidades de mejora. Resultado de ello, se elabora el Plan de Sostenibilidad para acortar dichas brechas.
3. En el proceso de toma de decisiones se fijan los objetivos y líneas de acción que componen el Plan Global de Sostenibilidad y los Planes de Sostenibilidad locales.
4. Se informa anualmente del cumplimiento de los objetivos.

Modelo de gobierno

Las actividades de Repsol cuentan con el respaldo e involucramiento de la Alta Dirección, que determina los objetivos, los planes de acción y las prácticas de sostenibilidad de la Compañía.

De esta manera, la sostenibilidad se integra en la estructura de gobierno y es gestionada a través de las 3 comisiones siguientes:

- **Comisión de Sostenibilidad:** supervisa, informa y asesora en materia medioambiental, social y de seguridad.
- **Comisión de Auditoría y Control:** vela por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y asegura el cumplimiento de la normativa.
- **Comisión de Ética y Cumplimiento:** gestiona el sistema de vigilancia y cumplimiento del código y tiene carácter multidisciplinario.

El Plan de Sostenibilidad incorpora compromisos relacionados con las expectativas de los diferentes grupos de interés y contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

4.1 Plan de Sostenibilidad 2019 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Repsol apoya la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y toma los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como referencia para definir sus prioridades.

El Plan de Sostenibilidad 2019 de Repsol Perú estuvo compuesto por 23 acciones, organizadas dentro de los 6 ejes del Modelo de Sostenibilidad de Repsol. Al finalizar el año, se completaron 20 de estas acciones, la implementación de 2 acciones se encuentra en curso y la acción restante no se concretó por variables externas.



Plan 2019 de Sostenibilidad Perú

/ **23** Acciones

Ética y Transparencia

3 ACCIONES



Personas

6 ACCIONES



Operación segura

5 ACCIONES



Medioambiente

4 ACCIONES



Cambio climático

1 ACCIÓN



Innovación y tecnología

4 ACCIONES



Repsol Perú enfocó las acciones de este plan en 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas:

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

6 381 horas de capacitación en derechos humanos

Optimización del Procedimiento del Mecanismo de Reclamaciones

EDUCACIÓN DE CALIDAD

4 seminarios de la Cátedra Repsol de Energía y Sostenibilidad

37.72 horas de capacitación por colaborador

IGUALDAD DE GÉNERO

53 % mujeres en planilla

Ejecución al 100 % del Plan Preventivo de Violencia contra la Mujer

VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

100% de las actividades de reforestación ejecutadas en las plataformas Mapi y Mashira

+11 000 árboles de especies nativas plantados

ACCIÓN POR EL CLIMA

26 870 tCO₂e reducidas en la Unidad de Refino

Objetivo 0 emisiones netas en 2050



AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

298 613 m³ agua reutilizada

Obtención del Certificado Azul

ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

9.97 MGJ consumo energético interno

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

66 % menos residuos peligrosos generados

52 % menos residuos generados

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

20 actividades realizadas con la Comunidad empresarial SHIFT

2 iniciativas de digitalización implementadas

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

3 032 colaboradores

Incremento de 0.5 % en la plantilla de personas con capacidades diferentes

Adhesiones y asociaciones

[GRI 102-12]

Repsol participa en diferentes iniciativas y asociaciones de carácter internacional relacionadas con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad.

Está adherido a la iniciativa Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, con el objetivo de garantizar la seguridad de sus operaciones en zonas sensibles y de conflicto, mediante 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, y apoya el acuerdo firmado en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP21).

Además, mantiene un compromiso activo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (The Global Compact) desde su adhesión en 2003. Esta iniciativa promueve 10 principios relacionados con los derechos humanos, las condiciones laborales, el medioambiente 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 2003 para impulsar un marco de transparencia y rendición de cuentas entre las compañías del sector extractivo, la sociedad civil y el Estado. Asimismo, integra la Comisión Nacional de Trabajo de la Iniciativa EITI Perú desde 2011.

Otras iniciativas internacionales en las que participa activamente son:

• Ipieca (Asociación mundial del sector del petróleo y el gas, especializada en cuestiones medioambientales y sociales)	• IEA (International Energy Agency)
• IOGP (International Association of Oil & Gas Producers)	• AECA (American European Community Association)
• CCAC (Climate and Clean Air Coalition)	• BIAC (Business and Industry Advisory Committee)
• Zero Routine Flaring by 2030 (Banco Mundial)	• ARPEL (Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y El Caribe)

Colabora también con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), para llevar a cabo proyectos de desarrollo comunitario.

Membresía en asociaciones u organizaciones nacionales e internacionales de promoción

Como parte de sus actividades gremiales e institucionales así como para llevar a cabo sus programas sociales en el territorio nacional, Repsol Perú mantiene alianzas estratégicas con varias instituciones, asociaciones e iniciativas listadas a continuación.

Lista de instituciones, asociaciones e iniciativas con las que Repsol Perú se relaciona o de las cuales forma parte [GRI 102-13]		
 Asociación Cultural Teatro Vivo	 Asociación Fiscal Internacional (IFA)	 Asociación de Grifos y Estaciones de Servicio del Perú (AGESP)
 Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN)	 Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)	 Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú
 Centro Ann Sullivan	 Comité Peruano del Consejo Mundial de la Energía	 Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)
 Asociación Empresarios por la Educación	 Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)	 Instituto Peruano de Economía (IPE)
 Liga Peruana de Lucha contra el Cáncer	 Perú 2021	 Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA)
 Red Nacional de Empresas y Discapacidad, impulsada por Repsol junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	 Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERÚ)	 Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMPE)
 Tecsup	 Asociación Automotriz del Perú (AAP)	 Asociación de Innovación (SHIFT)
 Asociación de Secretarios Corporativos de América Latina (ASCLA)	 Alianza de empresas que promueven y financian Obras por Impuestos (ALOXI)	 Sociedad Peruana de Hidrocarburos (SPH)
 Procapitales	 Asociación Femenina Auxiliar al Instituto Americano de Ingenieros de Minas Metalurgia y Petróleo (WAAIME)	 Women in the Profession (WIP Perú)

4.2 Gestión de los grupos de interés

[GRI 102-40] [GRI 102-42] [GRI 102-43]

En 2019 Repsol realizó un mapeo de grupos de interés, priorización e identificación de los canales y frecuencia de comunicación con los referidos grupos. Este mapeo fue parte de un nuevo estudio de materialidad realizado por la Compañía que implicó la participación de 19 áreas de la organización, directivos de negocio y de la corporación; así como el propio Comité Ejecutivo. Como parte de Repsol Perú participaron 2 directores, 171 colaboradores, el área encargada de relaciones con grupos de interés y el área de compras.

La metodología se basó en el análisis documental, la realización de entrevistas y encuestas, considerando los negocios y distintos países donde la Compañía está presente. Finalmente, se obtuvo una matriz global así como matrices por negocio y por grupo de interés.

Asuntos priorizados por los grupos de interés

[GRI 102-40] [GRI 102-42] [GRI 102-43] [GRI 102-44]

Colaboradores

Transparencia y diálogo empresa-colaboradores, así como la gestión de incidentes y emergencias, la transición energética y la adaptación al cambio climático.

Repsol mantiene comunicación y diálogo directo con los colaboradores para tratar los temas de interés y alcanzar acuerdos al respecto. A través de las reuniones en comités y comisiones, se garantiza el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos y los pactos de aplicación de las sociedades de Repsol.

Accionistas, inversores y entidades financieras

El respeto de los derechos laborales y entorno de trabajo estable es el asunto de sostenibilidad más priorizado por este grupo de interés, seguido de otros temas del eje de capital humano, como el liderazgo inspirador y la atracción y retención de talento. Otros temas importantes están relacionados a la ética empresarial, la transparencia en la comunicación y canales de diálogo con Repsol, y las iniciativas de digitalización.

Repsol mantiene una comunicación y un diálogo permanente con este colectivo.

Organismos e instituciones públicas

Los asuntos más relevantes para este grupo de interés son, además de los asuntos del eje de cambio climático, la ética y transparencia, la integridad, la calidad del aire, la economía circular y la igualdad de oportunidades.

En cuanto al contacto, este se da principalmente cuando el organismo regulador lo requiera como parte de su función de supervisión de las actividades de la Compañía. Adicionalmente, Repsol participa en foros y seminarios del sector.

Medios de comunicación

La adaptación al cambio climático es el asunto de sostenibilidad más relevante para este grupo de interés, seguido de la integridad. Otro aspecto fundamental para los medios de comunicación es la transparencia y los canales de diálogo con los grupos de interés, así como la calidad del aire y la gestión del agua.

Repsol mantiene una comunicación frecuente con este grupo de interés a través de comunicados y notas de prensa, entrevistas, artículos, entre otras publicaciones.

Clientes

Para este grupo de interés los asuntos de sostenibilidad más importantes son aquellos asociados al eje de productos y servicios: satisfacción de clientes, calidad, energía asequible, publicidad y marketing.

Repsol mantiene un diálogo constante con sus clientes a través de su extensa red comercial, la participación en ferias y eventos especializados, los servicios de asistencia técnica, los servicios de atención al cliente y los puntos de venta de la red propia.

Socios, competidores y asociaciones empresariales

Al igual que para Repsol, los asuntos relevantes para este grupo de interés son el cambio climático y la seguridad. Adicionalmente, valora la gestión responsable de las relaciones comerciales y la transparencia en la comunicación y los canales de diálogo.

Dentro de este grupo de interés se encuentran los socios y competidores del sector energético.

Repsol mantiene una relación constante con este grupo de interés a través de los propios procesos de negociación, las alianzas, gremios, foros, ferias, conferencias y eventos.

Proveedores y contratistas

Muchos de los integrantes de este grupo de interés trabajan en las operaciones de Repsol y por ello, comparten su interés por los asuntos relacionados con el eje de seguridad: operación segura, gestión de incidentes, gestión de emergencias y liderazgo en seguridad. Adicionalmente, para ellos es importante que la compañía realice una gestión responsable de sus relaciones comerciales y mantenga una comunicación transparente. También se ha identificado que para este colectivo resultan de interés los asuntos del eje ética y cumplimiento, principalmente integridad.

Repsol mantiene con este grupo de interés una relación fluida durante todo el proceso de gestión, desde la contratación hasta la operación.

Sociedad

Preocupación por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), las estrategias para la transición energética y la adaptación al cambio climático, así como la prevención y mitigación de los principales impactos ambientales y sociales de su actividad. También le otorga una gran relevancia a la ética empresarial. Dentro de este grupo de interés se incluyen las comunidades locales, como los pueblos indígenas, ONG's, sector académico y sociedad civil.

El contacto e interacción con este grupo de interés se lleva a cabo a través de múltiples vías como reuniones, programas sociales, actividades comerciales, redes sociales, entre otras.

Además de la información en sostenibilidad que publica, Repsol atiende todas las demandas de información que recibe y participa activamente en grupos de trabajo multisectoriales, ponencias, congresos y debates sobre esta materia.

5 Cambio climático



Repsol comparte la preocupación de la sociedad por reducir el impacto de las actividades humanas en el medioambiente. Por ello, utiliza con eficiencia la energía y desarrolla actividades que preservan los recursos naturales, reduce la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera y contribuye a mitigar el cambio climático; a la vez que garantizan la seguridad, la eficiencia y la accesibilidad en el suministro de energía.

5.1 Cero emisiones al 2050

En línea con los objetivos del Acuerdo de París y los de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS), Repsol tiene la ambición de ser una compañía con cero emisiones netas en el año 2050, siendo la primera compañía del sector en asumir esta ambiciosa meta.

Para lograrlo, orientará su estrategia, inversiones y planes de negocio hacia la reducción de emisiones de GEI, garantizando la sostenibilidad y la creación de valor en sus negocios, tanto en el corto como en el largo plazo, y con objetivos intermedios de 2020 a 2040 que fijan el camino hacia la transición energética y descarbonización de la economía.

Gobernanza en cambio climático

Las decisiones estratégicas sobre el cambio climático y las líneas de acción se establecen al más alto nivel ejecutivo de Repsol, siendo el Comité Ejecutivo el órgano con responsabilidad directa en la gestión de los asuntos relacionados con el cambio climático y la aprobación de los objetivos estratégicos de reducción de emisiones de GEI.

5.2 Nuestro desempeño

Repsol propone soluciones energéticas que permitan a la sociedad disfrutar un futuro sostenible, bajo en emisiones de GEI. Este futuro con bajas emisiones implica tener en cuenta todas las tecnologías disponibles y emergentes, así como los costos y su grado de madurez. Repsol identifica tres elementos comunes para alcanzar un futuro con bajas emisiones: mejorar la eficiencia energética y el ahorro de energía; reducir las emisiones en la generación de energía eléctrica, con el gas natural como energía de transición; y desplegar tecnologías de bajas emisiones en los sectores finales.

Repsol ha definido estrategias de corto-medio plazo, que responden a la competitividad en el sector y a las variaciones en los marcos regulatorios. Asimismo, para el medio-largo plazo, ha centrado su estrategia en la diversificación de fuentes de energía para mitigar el cambio climático, el desarrollo de proyectos de movilidad sostenible con menores emisiones de CO₂ y la participación en proyectos de I+D enfocados en la captura de CO₂ y tecnologías de cero emisiones.

Finalmente, a través del fondo de inversión de la iniciativa Oil and Gas Climate initiative (OGCI), Repsol, en alianza con otras empresas del sector, continúa invirtiendo en proyectos y tecnologías de bajas emisiones y colaborando en proyectos donde el esfuerzo colectivo es clave.

Reducción de las emisiones de GEI

[GRI 305-5]

Como parte del Sistema de Gestión de la Energía ISO 50001, Refinería La Pampilla desplegó 3 acciones verificables del Plan de Reducción de emisiones GEI:

1. Optimización del consumo de vapor en la antorcha 28F2.
2. Eliminación de consumo de vapor en calentamiento de GNH: 56E100A.
3. Reducción de viscosidad de fuelóleo para hornos y calderas.

Con estas acciones se logró una reducción acumulada a diciembre 2019 de 26 870 tCO₂e.

Como parte de las iniciativas de la Unidad de Exploración y Producción, se realizaron las mediciones de emisiones fugitivas en el Lote 57. Con ello se busca conocer y gestionar las emisiones fugitivas en sus instalaciones.



Contribución
ODS



Los estándares, suposiciones y metodologías de cálculo corresponden a las guías de parámetros ambientales de Repsol.

Emisiones de GEI (en toneladas de CO₂ equivalente) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Emisiones de GEI	Año 2018		Año 2019	
	Exploración y Producción	Refino	Exploración y Producción	Refino
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	8 025.15	609 659	12 186.11	592 344
Emisiones indirectas por energía (Alcance 2)	0	17 157	0	17 715
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3) ⁷	0	13 175	0	1 248
Total	8 025.15	639 991	12 186.11	611 307

Los estándares, suposiciones y metodologías de cálculo corresponden a las guías de parámetros ambientales de Repsol.

Volumen de hidrocarburos quemados y venteados (RP02)

Fuente de energía	Año 2019			
	Exploración y Producción		Refino	
	Volumen de gas (m³)	Volumen de gas en relación con el volumen producido (m³/MBEP)	Volumen de gas (m³)	Volumen de gas en relación con el volumen producido (m³/MBEP)
Hidrocarburos quemados (enviados a antorcha)	654 121	40 924.2	26 537 577.8	17 473
Hidrocarburos venteados	0	0	104 458.1	69

⁷ Refino: por la compra de gas natural

5.3 Eficiencia energética

Como parte de su compromiso con la eficiencia energética, las unidades de Repsol han tenido el siguiente consumo de combustible y energía eléctrica, en comparación al consumo 2018.

[GRI 302-1]

Consumo interno de energía (en gigajulios)

Fuente de energía	Año 2018			Año 2019		
	Exploración y Producción	Refino	Movilidad	Exploración y Producción	Refino	Movilidad
Fuelóleo	0	169 372	0	0	27 992	0
Fuel gas/gas natural	62 253	8 332 300	0	147 028	9 258 205	0
Gasóleo (diésel)	28 636	494	0	18 617	1 917	0
Electricidad comprada	0	285 965	55 194	0	349 885	54 085
Vapor comprado	0	166 432	0	0	113 940	0
Consumo total	90 889	8 954 563	55 194	165 645	9 751 939	54 085

El 98% de la energía consumida fue registrada en la unidad de Refino, en la cual el gas natural fue el principal combustible utilizado para la generación de energía. Los resultados del consumo de energía de la Unidad de Movilidad se redujeron en 2% respecto al 2018. Todas las estaciones de servicio incorporadas a la red propia fueron implementadas con elementos de imagen y luminaria LED.

6 Capital Humano



Repsol considera que el talento de sus colaboradores asegurará el futuro de la empresa y es la clave para ser sostenible. Por ello, expresa su firme compromiso con ellos mediante su sistema de gestión de personas, centrado en los siguientes principios: alineación con la cultura y valores, planificación, desarrollo del talento, compensación del talento y relaciones abiertas con los representantes de los colaboradores. Asimismo, apuesta por la igualdad de oportunidades, la integración de personas con capacidades diferentes, la multiculturalidad, el equilibrio entre la vida profesional y personal, la formación y la atracción y retención de talento.

El área de Personas y Organización evalúa la eficacia del sistema de gestión de personas con una medición sistemática interna, su comparación con otras empresas, así como las encuestas de clima laboral y de evaluación de la cultura corporativa. Para ello, emplea indicadores y evalúa el cumplimiento de su Política de Gestión de Personas.

El modelo de desarrollo profesional que se despliega en Repsol Perú garantiza la cobertura de los puestos clave de las unidades de negocio, propicia el desarrollo de las líneas de carrera y asegura

que el conocimiento que cada posición requiere se comparta entre los miembros de las unidades de negocio.

Durante el periodo 2019, la planilla de Repsol Perú ha contado con 3 032 personas empleadas a tiempo completo (2 761 con contrato permanente y 271 con contrato a plazo fijo). La fuerza laboral ha estado conformada por mujeres en un 53 % y por hombres en 47 %. Además, el 83 % de colaboradores ha trabajado en Lima y el resto en 14 departamentos del Perú.

[GRI 102-7] [GRI 102-8]

Colaboradores por tipo de contrato y género

[GRI 405-1]

Tipo de contrato	Año 2018			Año 2019		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
A plazo fijo	205	45	250	216	55	271
A plazo indefinido	1 215	1 552	2 767	1 210	1 551	2 761
Total	1 420	1 597	3 017	1 426	1 606	3 032

Colaboradores por categoría profesional y género

Categoría Profesional	Año 2018			Año 2019		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
Director	10	1	11	9	1	10
Líder de Área / Líder	79	23	102	81	24	105
Profesional Senior / Profesional	401	181	582	390	198	588
SG III Negocios, Áreas Corporativas, EESS y Operaciones Mineras	930	1 392	2 322	946	1 383	2 329
Total	1 420	1 597	3 017	1 426	1 606	3 032



Contribución
ODS

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Colaboradores por centro de trabajo y género

Departamento	Año 2018			Año 2019		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
Lima	1 102	1 409	2 511	1 087	1 442	2 529
Cajamarca	8	7	15	15	2	17
Ancash	61	6	67	64	6	70
Cusco	69	29	98	63	21	84
Puno	0	0	0	1	0	1
Piura	0	0	0	0	1	1
La Libertad	29	42	71	32	39	71
Junín	63	35	98	68	31	99
Arequipa	26	42	68	24	36	60
Apurímac	42	0	42	52	1	53
Moquegua	2	7	9	2	6	8
Ica	0	0	0	2	0	2
Lambayeque	14	12	26	13	12	25
Ucayali	0	0	0	0	0	0
Tacna	4	8	12	3	9	12
Total	1 420	1 597	3 017	1 426	1 606	3 032

Libertad de asociación y negociación colectiva

[GRI 102-41] [GRI 407-1]

Durante el 2019, el 10.57 % de la planilla de Repsol Perú ha estado cubierto por un convenio colectivo. Este porcentaje se incrementó en un 0.33 % con respecto al año anterior. El 85% [272] de los colaboradores cubiertos por convenio está conformado por varones y el 15% [48] por mujeres. El Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla fue el único activo al cierre del año, este sindicato está compuesto en un 100 % por personal técnico medio, personal administrativo y operarios.

Se han desarrollado un total de 6 reuniones de negociación colectiva con el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla: 3 reuniones en la etapa final del proceso de arbitraje potestativo de negociación colectiva 2018-2019, que culminó con la notificación del Laudo Arbitral; y otras 3 reuniones en la etapa de instalación para el proceso de negociación colectiva 2020-2021. Además, se realizaron 9 reuniones paritarias, donde se trataron

temas de interés o solicitudes, tales como revisión de turnos u otros.

Finalmente, durante 2019 no se han reportado casos en los que se vulnere el derecho a la libertad de asociación o a la negociación colectiva, tampoco que existan riesgos de trabajo infantil o de trabajo forzado, ni se han presentado riesgos de trabajos forzados en proveedores.

[GRI 409-1]

6.1 Selección y contratación

1

Publicación de ofertas de empleo

Repsol cuenta con oportunidades laborales para diversos perfiles profesionales. En la plataforma de empleo de Repsol se publican las ofertas de empleo disponibles.

2

Publicación de ofertas de empleo

Se revisan los perfiles recibidos y, los más adecuados para el puesto, según las competencias requeridas, pasan a la siguiente fase del proceso. Se llama a los candidatos para una primera toma de contacto.

3

Evaluaciones online

Los candidatos que continúen en el proceso acceden a las pruebas online. Estas pruebas varían en función del puesto a cubrir, pueden ser test psicotécnicos, de idioma, competencias, etc.

4

Entrevistas personales

Superadas las pruebas online, se realizan las entrevistas personales para conocer mejor a los candidatos. Estas entrevistas pueden incluir pruebas grupales, entrevistas por competencias (con el área de Personas y Organización) y entrevistas técnicas (con el cliente interno).

Si el candidato se encuentra lejos del lugar de las entrevistas, estas se pueden hacer de manera remota.

La persona seleccionada en este proceso pasa un examen médico.

5

Propuesta remunerativa

Se envía una oferta concreta sobre los aspectos económicos y otros detalles del puesto a la persona seleccionada.

6

Contratación

Una vez aceptada la propuesta de manera formal, se solicitan los documentos de ingreso al candidato y se procede con el alta en los sistemas correspondientes para poder comenzar el proceso de incorporación.

Prácticas de reclutamiento inclusivas

Repsol está comprometido con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, por lo tanto, cuando los candidatos se inscriben a una vacante no se le solicita datos de carácter personal como edad, género, fotografía, o cualquier otro dato que pueda ser susceptible de sesgos discriminatorios.

Nuevas contrataciones y rotación

[GRI 401-1]

La tasa de nuevas contrataciones registrada en 2019 fue de 35.4 %.⁸ De las 1 080 altas registradas, 834 correspondieron al colectivo de estaciones de servicio. Descontando este colectivo la tasa de contratación sería de 8 %.

Nuevas contrataciones

Año 2019				
Lugar/Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total General
Lima y Callao	626	266	3	895
Femenino	402	189	1	592
Masculino	224	77	2	303
Provincias	83	99	3	185
Femenino	19	24	0	43
Masculino	64	75	3	142
Total	709	365	6	1 080
Femenino	421	213	1	635
Masculino	288	152	5	445

La tasa de rotación registrada en 2019 fue de 33.8 %.⁹ De las 1 029 bajas en el año 2019, 859 corresponden al colectivo de estaciones de servicio. Descontando este colectivo la tasa de rotación sería de 5.6 %.

Colaboradores que cesaron

Año 2019				
Lugar/Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total General
Lima y Callao	526	294	40	860
Femenino	338	197	4	539
Masculino	188	97	36	321
Provincias	84	77	8	169
Femenino	31	32	1	64
Masculino	53	45	7	105
Total	610	371	48	1 029
Femenino	369	229	5	603
Masculino	241	142	43	426

⁸ Resultado de la siguiente ecuación: N° nuevas altas / N° planilla media acumulada

⁹ Resultado de la siguiente ecuación: N° ceses / N° planilla media acumulada

El mayor porcentaje de rotación se presenta en las vacantes operativas de estaciones de servicio (vendedores de tienda y vendedores de playa), por lo que se ha trabajado una estrategia para disminuir la rotación aumentando el bienestar de los colaboradores, que contempla, entre otras, las siguientes acciones

- Cada jefe de estación tiene potestad para ofrecer cambio de turno o cambio de estación, en caso el colaborador tuviera problemas de horarios o distancia.

- Servicio de Atención al Vendedor Repsol, a través del cual el colaborador puede canalizar sus inquietudes, sugerencias o reclamos.



- Plan de reconocimiento “El vendedor del trimestre”. Trimestralmente se elige un vendedor por cada estación, el cual es elegido por los mismos colaboradores.

- Plan de incentivos comerciales (bono ligado al cumplimiento de objetivos por buen desempeño comercial) que va de la mano de la rentabilidad y los resultados de la Compañía.

[GRI 401-1]

Además, se cuenta con 2 programas de línea de carrera (líderes de turno y administrativos) para promover el desarrollo de los colaboradores e impulsarlos hacia posiciones de mayor responsabilidad de acuerdo a las necesidades de la Compañía.

6.2 Capacitación y desarrollo

Repsol Perú promueve, valora y facilita el desarrollo personal y profesional de su equipo de manera permanente. Esto se materializa con los planes de formación para cada unidad de negocio y los compromisos individuales para cada persona. Estos planes de formación están alineados con las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, objetivos y estrategia del negocio, formación legal del país y las normativas de la empresa.

La capacitación se realiza a través de la modalidad presencial, online y blended, respondiendo a la transformación digital, autogestión y considerando la flexibilidad de los tiempos y espacios.

En 2019 se enfatizó en la gestión del conocimiento mediante el refuerzo interno en políticas, procedimientos y normativas de seguridad, tanto para el personal activo como para el personal nuevo. Asimismo, se abordaron temas técnicos propios del negocio, dándole un especial énfasis en formación para la operación de la nueva Monoboya. Se continuó incluyendo y potenciando los temas de seguridad y medioambiente.

Se impartieron cursos relacionados con el liderazgo Repsol, idiomas, ofimática, digitalización, nuevas formas de trabajar, calidad, así como habilidades relacionadas con el perfil de la Compañía.

Todo ello ha sumado más de 141 592 horas de formación dirigida al personal de todas las categorías profesionales, donde las mujeres asumieron un 46 % del total de horas y los varones, un 54 %.

[GRI 404-1]

La formación de los colaboradores se convierte en pieza clave de su desarrollo. Tanto el entrenamiento como el refuerzo de competencias técnicas y de management les permiten desenvolverse con éxito en sus puestos, así como en la consecución de los objetivos y proyectos de los negocios.

Capacitaciones por categoría laboral y género

Categoría profesional	Año 2018		Año 2019	
	Número de colaboradores	Horas de capacitación	Número de colaboradores	Horas de capacitación
Directivos	13	444	12	239
Femenino	1	5	1	22
Masculino	12	339	11	217
Gerencias	51	2 822	61	3 766
Femenino	17	721	19	1 184
Masculino	34	2 101	42	2 582
Jefaturas	122	5 966	132	8 081
Femenino	21	943	29	1 265
Masculino	101	5 023	103	6 816
Supervisores	501	33 175	396	28 801
Femenino	127	10 201	127	8 347
Masculino	374	22 974	269	20 454
Asistentes/analistas	542	25 297	655	31 522
Femenino	202	10 273	313	12 312
Masculino	340	15 024	342	19 210
Operarios	2 121	51 038	2 498	69 183
Femenino	1 421	33 689	1 597	41 582
Masculino	241	17 349	901	27 601
Total	3 350	118 643	3 754	141 592
Femenino	1 789	55 832	2 086	64 712
Masculino	1 561	62 811	1 668	76 880

6.3 Evaluación de desempeño [GRI 404-3]

Los colaboradores de Repsol Perú son evaluados cada año, de acuerdo con el modelo de gestión del desempeño, el cual asegura que la contribución individual de cada uno de ellos está alineada con los objetivos de la unidad y Compañía. Propicia la meritocracia y el desarrollo profesional.

En 2019, se evaluó al 89 % de colaboradores (46 % personal masculino y 54 % personal femenino).

Colaboradores evaluados por categoría profesional

Categoría profesional	Año 2018				Año 2019			
	Director	Líder de Área / Líder	Profesional senior / Profesional	SG III	Director	Líder de Área / Líder	Profesional senior / Profesional	SG III
Evaluados	11	102	582	155	10	101	534	2 086
No evaluados	0	0	0	2167	0	4	54	243
Total	11	102	582	2322	10	105	588	2 329

Colaboradores evaluados por género

Género	Año 2018				Año 2019			
	Masculino		Femenino		Masculino		Femenino	
	Número de personas	Porcentaje de colaboradores	Número de personas	Porcentaje de colaboradores	Número de personas	Porcentaje de colaboradores	Número de personas	Porcentaje de colaboradores
Evaluados	551	18.26 %	299	9.91%	1 272	42 %	1 459	48 %
No evaluados	869	28.80 %	1 298	43.02%	154	5 %	147	5 %
Total	1 420		1597		1426		1 606	

6.4 Diversidad e igualdad de oportunidades

Repsol Perú valora a la persona y su cultura, sin distinción alguna por género, nacionalidad, discapacidad, edad y perfil profesional. Compartir experiencias y realidades distintas es valorado como una ventaja competitiva en todas las unidades de negocio.

La empresa integró por segundo año consecutivo el comité consultivo del Congreso para Jóvenes de Recursos Humanos, en el que participaron más de 200 jóvenes de diversas organizaciones peruanas. En este Congreso, Repsol Perú estuvo representado en los bloques de “Diversidad como Clave de la Transformación” y “RRHH: Socio Estratégico en las Transformaciones de los Negocios” como moderador e integrante de panel, respectivamente.

También mantuvo una activa participación en el mercado laboral, compartiendo las buenas prácticas empresariales del Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Repsol Perú fue invitada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) para participar en el Foro Iberoamérica Incluye 2019, realizado en Lima.

Gracias al desarrollo de una campaña de empleo inclusivo, al cierre de 2019, 45 personas con habilidades diferentes laboran en Repsol Perú, lo que representa un incremento de 0.5 % en la plantilla de colaboradores con discapacidad respecto del 2018.

Además, Repsol Perú participó en el Ranking PAR de equidad de género 2019, organizado por Aequales y la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú, y en la convocatoria de la marca de certificación “Empresa Segura, libre de violencia y discriminación hacia la mujer” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). En esta línea, se desarrolló el Plan Preventivo de Violencia contra la Mujer, destacando las charlas de sensibilización y los talleres de autoestima y empoderamiento. También se desarrolló un taller para evitar “sesgos inconscientes”, con la participación del equipo de Personas y Organización como impulsores del tema.

Complementando esta apuesta y con el objetivo de incrementar el liderazgo femenino, se seleccionó a colaboradoras para participar en el “Programa de Liderazgo para Mujeres Ejecutivas” de la Universidad del Pacífico y en el programa “Mujeres Líderes emergentes del sector Minero-Energético” promovido por el Ministerio de Energía y Minas.

[GRI 405-2]**Relación entre salario base de las mujeres con respecto a los hombres¹⁰**

	Año 2018	Año 2019
Directivos	N.S.	N.S.
Jefes técnicos	0.82	0.94
Técnicos	0.89	0.87
Técnicos II	-	0.75
Administrativos	N.D.	1.03
Operarios y subalternos	N.D.	0.74

Diversidad del Directorio**[GRI 405-1]**

A continuación, se detalla la composición de los miembros del Directorio de Refinería La Pampilla:

Directorio vigente del 1 de enero al 26 marzo de 2019: • Conformado por 10 miembros. 80 % varones, 90 % mayores de 50 años, 70 % peruanos y 30 % españoles.	Directorio vigente del 26 de marzo al 22 de octubre de 2019: • Conformado por 10 miembros. 70 % varones, 70 % mayores de 50 años, 60 % peruanos y 40 % españoles.	Directorio vigente del 22 de octubre al 31 de diciembre de 2019: • Conformado por 10 miembros. 70 % varones, 90 % mayores de 50 años, 70 % peruanos y 30 % españoles.
--	--	--

Es importante destacar que, durante 2019, en Repsol Perú no se han presentado casos de discriminación a los colaboradores. No se tiene información ni registros en los casos de las operaciones o de los proveedores.

[GRI 406-1]

¹⁰ En aquellas categorías con una plantilla de colaboradores femenina o masculina no representativa (inferior a 5), no se ha reflejado el ratio al considerarse estadísticamente no significativo [N.S.]. En los casos en los que no hay ningún empleado en alguno de los dos géneros indicamos No aplica [N.A]

7 Operación segura



Repsol mantiene su ambición de Cero Accidentes, por lo cual exige un alto nivel de seguridad en sus procesos e instalaciones, y trabaja en la sensibilización de sus proveedores y contratistas.

Meta 2020:
0 accidentes

(Process Safety Incident Rate)

Indicadores 2019

0.00 de índice de frecuencia con baja integrado

IF 2019 de colaboradores
(unidades de Refino y Movilidad)

0.00 tasa de enfermedades ocupacionales

TEO 2019 de colaboradores y contratistas
(todas las unidades de negocio)



Contribución
ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



SMARt Keys: Programa de Seguridad Anticipativa

La seguridad anticipativa se basa en la correcta identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados a los procesos y activos industriales. Así, el programa SMARt Keys se enfoca en 3 ejes: personas, procesos y planta. En el primero se enfatiza la formación de las personas; en el segundo, los sistemas de seguridad en el campo, desde los permisos de trabajo hasta las observaciones preventivas, y en el último se aseguran los servicios de mantenimiento preventivo de todos los activos, incluyendo las pruebas de protecciones y alarmas.

10 Reglas Básicas de Seguridad

Desde 2016 Repsol aplica la iniciativa 10 Reglas de Seguridad para reducir la accidentabilidad de los colaboradores y contratistas.



1
Conducción segura



2
Permisos de trabajo



3
Aislamiento y bloqueo



4
Espacios confinados



5
Excavaciones



6
Equipos móviles



7
Trabajos en altura



8
Operaciones de izado



9
Caída de objetos



10
Prevención de fugas

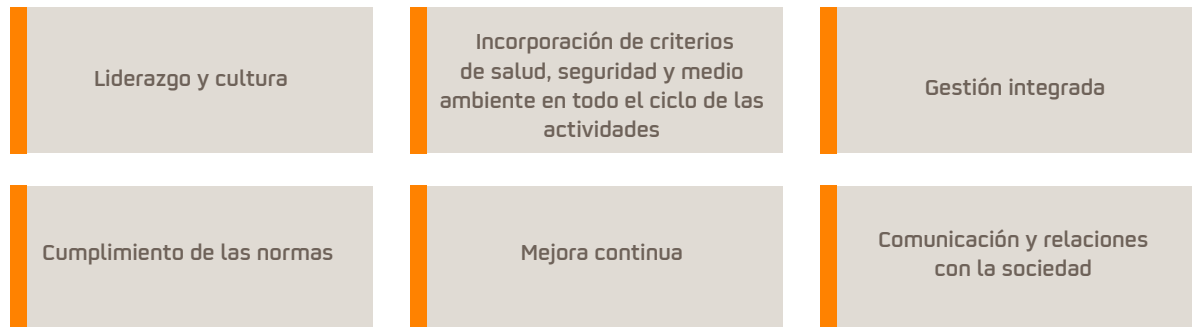
En Repsol Perú se ha desplegado una campaña para la interiorización de las 10 Reglas Básicas de Seguridad, a fin de reducir la accidentabilidad en las actividades de mayor riesgo, tanto de colaboradores propios como de contratistas.

Compromiso con la seguridad y la salud

La meta de Repsol Perú es desarrollar todas las actividades de la Compañía considerando como valores esenciales la salud de las personas, la seguridad y la protección del medioambiente. Avanzar de forma progresiva hacia la excelencia, llevando a cabo acciones sistemáticas de mejora, alineadas con los retos y objetivos de cada negocio/área.

Todos los colaboradores son responsables de su propia seguridad, así como de contribuir a la salud, seguridad y desempeño medioambiental de modo individual y colectivo. En caso de conflicto entre la seguridad y los resultados operativos, todos los colaboradores tienen la responsabilidad de elegir la seguridad. La Dirección apoyará siempre esta decisión.

Principios de Repsol



7.1. Salud y seguridad ocupacional

Ejes del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

PRIMER EJE: Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo	• Identificación y control de factores de riesgo físico, químico, biológico y psicosocial. • Sistema de control de acceso en locaciones remotas. • Reporte de Observaciones Preventivas de Seguridad (acto y condición insegura) • Implementación del Sistema de Gestión de Permiso de trabajo electrónico y auditoría de permiso de trabajo. • Inspecciones y 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. • Planes de contingencia, flujo de comunicaciones para reporte de emergencias.
TERCER EJE: Programa de Promoción de la Salud	• Boletines de salud con difusión mensual. • Programa de Protección Radiación UV enfocado a colaboradores que laboran en zonas expuestas. • Control nutricional: Programa Cardiosaludable a través del cual se brinda información actual con consejos y recomendaciones sobre nutrición y vida saludable.
CUARTO EJE: Programa de Capacitación en Salud y Seguridad	• Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. • Primeros auxilios. • Prevención de riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. • Prevención de incendios. • Identificación de peligros en oficinas. • Gestión SMA de contratistas.

Ejes del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

QUINTO EJE: Programa de Vigilancia de la Salud

- Gestión de casos médicos ocupacionales.
- Examen médico ocupacional anual, examen preempleo y examen de retiro.
- Examen por descanso médico prolongado.
- Monitoreos ocupacionales y estudios ergonómicos.
- Plan de Vigilancia Médica.

En el 2019, en la Unidad de Exploración y Producción se realizó la revisión de los riesgos de accidente mayor (MAH) del Activo Lote 57. Asimismo, se efectuó la verificación y seguimiento de la implementación de las barreras de control establecidas en la herramienta "Bow Tie" de los riesgos de accidente mayor identificados, conforme a los lineamientos corporativos.

La Unidad de Movilidad cumplió con la auditoría de mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión en el mes de agosto, y certificó la transición a la norma ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo en setiembre.

[GRI 403-2]

Índices de seguridad ocupacional de los colaboradores

Las reglas para el registro y presentación de las estadísticas de accidentes se encuentran en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicador (personal propio)	Año 2018			Año 2019		
	E&P	Refino	Movilidad	E&P	Refino	Movilidad
Tasa de ausentismo (TA)	0.32	1.64	0.73	0.22	1.86	0.71
Índice de mortalidad (IM)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de enfermedades ocupacionales (TEO)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes de tránsito (FAT)	0.00	0.00	1.61	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes totales (IFT)	0.00	0.80	0.00	2.87	0.00	0.00
Índice de accidentes (IF)	0.00	0.00	0.00	2.87	0.00	0.00

Índices de seguridad ocupacional de los contratistas

Indicador (Personal Contratista)	Año 2018			Año 2019		
	E&P	Refino	Movilidad	E&P	Refino	Movilidad
Índice de mortalidad (IM)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de enfermedades ocupacionales (TEO)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de accidentes de tránsito (FAT)	0.00	0.00	0.13	0.00	0.00	0.23
Tasa de accidentes totales (IFT)	262.24	1.33	1.02	1.47	0.40	0.69
Índice de accidentes (IF)	0.00	0.00	1.02	0.00	0.40	0.69

[GRI 403-3]

En las operaciones de la Unidad de Exploración y Producción, ubicadas en locaciones remotas en la selva peruana, se tiene identificados riesgos biológicos y de enfermedades tropicales. El Cusco ha ocupado el primer lugar de casos confirmados de leishmaniasis en el año, según el Reporte Epidemiológico 2018 del Ministerio de Salud del Perú (Minsa). Los mencionados riesgos se controlaron con la incorporación de las recomendaciones de la Estrategia Nacional de Enfermedades Metaxénicas (que implican el uso de manga larga, repelentes y fumigaciones). Adicionalmente, se implementaron programas de monitoreo entomológico y de inmunización ante la fiebre amarilla para los colaboradores expuestos.

En la Unidad de Refino se tiene identificados riesgos ergonómicos moderados relacionados con la manipulación manual de carga, sobreesfuerzo y carga estática postural. Para gestionar estos

riesgos se realiza un seguimiento permanente a los colaboradores, a fin de determinar el control ocupacional en este tipo de casos y su inclusión en el Plan Anual de Salud. **[GRI 403-3]**

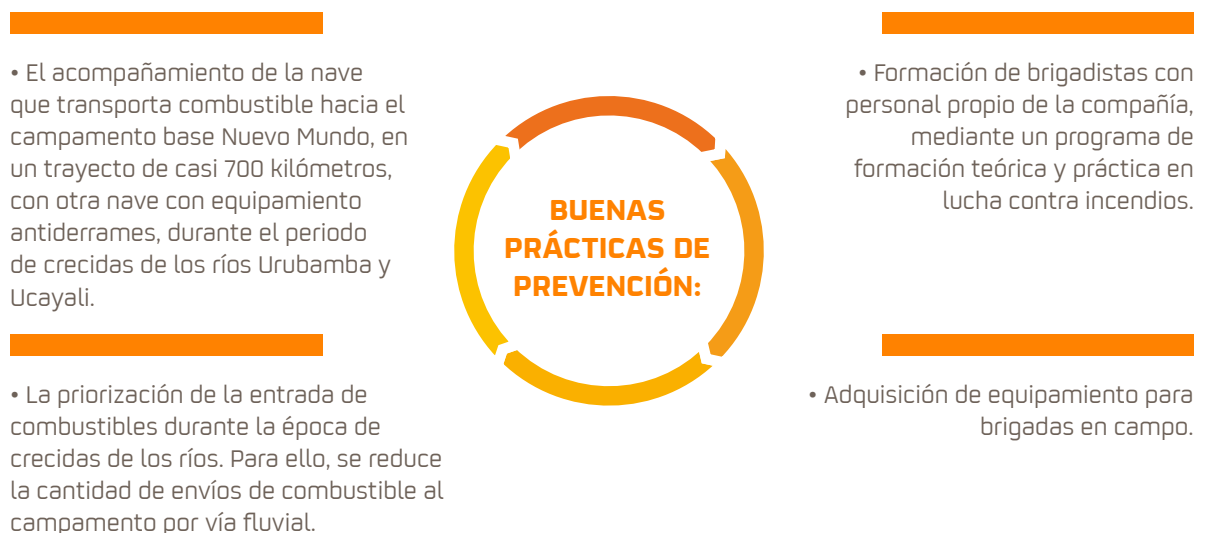
[GRI 403-1] [GRI 403-4]

Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en Refinería La Pampilla S.A.A., Repsol Comercial S.A.C. y Repsol Exploración del Perú, integrado en forma paritaria por representantes de la empresa y de los colaboradores. Estos comités se reúnen mensualmente y promueven la seguridad y salud en el trabajo, asesoran y vigilan el cumplimiento del reglamento y normas de seguridad y salud. Además, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo aprueba el Programa Anual de Actividades de Seguridad, así como, el Plan Anual de Salud en el Trabajo de Refinería La Pampilla. El porcentaje de colaboradores representados en estos comités es el 100 % de colaboradores de cada empresa mencionada.

7.2 Preparación para emergencias

Unidad de Exploración y Producción [RP09]
Cuenta con un plan de contingencia aprobado por las autoridades gubernamentales. Este plan identifica los roles, las responsabilidades y los procedimientos de respuesta ante las potenciales emergencias, que incluye los incidentes de tipo ambiental.

Como parte de la gestión de emergencias, se han implementado buenas prácticas de prevención:



En el 2019, se presentó un caso clasificado como Tier 1 relacionado con actividades de operación, y 6 incidentes clasificados como Tier 3. No se presentaron casos Tier 2.

Unidad de Refino

Refinería La Pampilla cuenta con un plan de contingencia que cumple con todos los requisitos exigidos por la autoridad competente, y establece procedimientos generales de actuación del personal, contratistas y visitantes ante emergencias de origen operativo o natural que puedan poner en riesgo a las personas, las instalaciones, al medioambiente o al entorno. El personal encargado del despliegue del plan tiene las competencias necesarias y es constantemente capacitado y entrenado en el combate de emergencias, rescate y situaciones de riesgo.

Asimismo, los equipos y sistemas de seguridad y emergencia en las instalaciones de refinería cumplen con los estándares de diseño e instalación, mantenimiento, inspección y pruebas que la normativa exige, garantizando su operatividad y eficacia cuando sea requerido.

Para atender cualquier eventualidad se cuenta también con personal médico y enfermeros, con el equipamiento necesario y adecuado, y una ambulancia permanentemente en las instalaciones de refinería.

Como parte de las acciones de mejora continua para mantener la operación segura y eficiente de los procesos, en el año 2019 se desplegó una serie de acciones destinadas al fortalecimiento y optimización del Sistema de Seguridad de Procesos de Refinería La Pampilla.

Entre ellas se implementaron mejoras en la gestión de las alarmas de procesos, buscando minimizarlas y orientar la atención de los panelistas hacia la estabilización y gestión adelantada de la seguridad de las operaciones; por ello se implementó un proceso de vigilancia de las instalaciones de proceso con “ventanas de operación”, lo que permite adecuar las inspecciones y mantenimientos preventivos en función de las condiciones de operación de los equipos y sus perturbaciones.

También se ha desplegado la primera etapa del plan de mejora de la Cultura de Seguridad, orientado a la mejora en el reconocimiento, las relaciones con contratistas y su participación en la gestión de la seguridad, mejoras en el programa de Observaciones Preventivas de Seguridad, y el liderazgo y ejemplo visible del equipo de Dirección y jefaturas en campo.

Esta etapa ha fijado las bases para el despliegue de una segunda etapa programada para el año 2020. Con ello se cubrirían todas las oportunidades de

mejora identificadas en la Encuesta de Cultura de Seguridad realizada en el año 2018.

Como respaldo al proceso de mejora desplegado en el año 2019, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha migrado de la norma OHSAS 18001 a la ISO45001, con lo que se logró integrar el Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de Refinería La Pampilla.

El esfuerzo realizado en la aplicación efectiva de los sistemas de gestión de seguridad, mejora en la seguridad de los procesos, mayor eficiencia en procesos como gestión de Permisos de Trabajo y análisis de riesgos, permitió que en 2019 no se materialice ningún evento de Seguridad de Procesos catalogado como Tier 1 ni Tier 2 (según API 754) y se logró reducir los eventos catalogados como Tier 3 en más del 50 % respecto del año anterior. Todo ello, de acuerdo con los procedimientos de investigación de incidentes y aplicación de lecciones aprendidas, permiten encontrar oportunidades de mejora y aplicar acciones correctivas y preventivas, para garantizar la mejora en la seguridad de las operaciones.

Unidad de Movilidad

La red de estaciones de servicio de atención al público, las estaciones en clientes mineros y las áreas administrativas, participan en los simulacros operativos, de sismo y tsunami, programados anualmente, en los cuales se pone en práctica lo definido en los planes de contingencia.

Cada área de esta unidad de negocio cuenta con mapas de riesgos, y mapas de áreas clasificadas, donde se encuentran identificadas las zonas seguras de evacuación y de riesgos.

El personal es capacitado anualmente sobre la base del plan de contingencia, operaciones, seguridad de líquidos, GNV y GLP según aplique a su estación, manejo de extintores y primeros auxilios, así como otros cursos de seguridad de acuerdo a los riesgos identificados en sus Matrices de Riesgos. Además, se ejecutó el plan de mantenimiento preventivo de los equipos, sistemas eléctricos, sistemas de emergencias, extintores, luz de emergencias, botiquín, entre otros dependiendo de la complejidad de la operación.

Adicionalmente, cada área cuenta con el listado de teléfonos de los servicios de emergencia locales y generales. Finalmente, las diferentes áreas de Repsol Perú cuentan con el Servicio de Seguridad Corporativa y Salud Laboral que brindan soporte en la comunicación y atención de emergencias. **[RP09]**

7.3 Derrames significativos¹¹ [GRI 306-3]

Unidad de Exploración y Producción

En enero se reportó una incidencia ambiental en el Campamento Base de Operaciones Nuevo Mundo. Se registró pérdida de combustible [gasohol] en el tanque 2B de 1 409 galones. Para atender el evento, se ejecutó las acciones establecidas en el Plan de Contingencia. Además, para la recuperación del suelo afectado se ejecutó un plan de biorremediación con resultados óptimos.

Unidad de Refino

Se presentaron 3 eventos de derrames mayores de 1 barril que alcanzaron el medio. No se han presentado derrames relevantes.

Unidad de Movilidad

Se reportaron 3 eventos en 2019. En agosto, una cisterna cargada con aproximadamente 9 500 galones de diésel B5-S50 se volcó en el sector de Uchupata – Curahuasi, en la región Apurímac. En setiembre, se produjo la volcadura de una cisterna a la altura del Km 15 de la carretera Costanera – Tacna, produciéndose un derrame de 18.6 toneladas de mezcla de diésel y gasolina, esta unidad se dirigía para abastecer a las estaciones de servicio en Tacna. Y en noviembre, en una de las operaciones mineras en Áncash, se produjo el derrame de diésel B5-S50 en una zona de voladura, debido a la rotura de la tubería en la base de la cisterna al impactar con una roca. El combustible se contuvo en la zona de voladura, y no generó impacto al medio ambiente.

¹¹ Derrame significativo: derrame de hidrocarburos de un volumen mayor a 1 barril.

8 Relación con las comunidades y respeto a los derechos humanos

Las políticas y normativa de Repsol están alineadas con los Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Repsol Perú busca tener un papel articulador y de agente de cambio en la sociedad, guiado por su Modelo de Sostenibilidad y su Política de Derechos Humanos y Relaciones con la Comunidad. Ambos guían la gestión de las iniciativas y los programas de responsabilidad social que lleva a cabo en favor de la comunidad.



Contribución
ODS



Comunidades locales [GRI 413-1]

Repsol Perú cuenta con directrices y principios de actuación en su relación con las comunidades indígenas, lineamientos que se encuentran expresados en su Política de Derechos Humanos y Relaciones con las Comunidades.

En la Unidad de Exploración y Producción se mantiene el diálogo constante con las comunidades mediante la Gerencia de Relaciones Comunitarias. Además, en sintonía con la implementación de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, durante el 2019, se actualizó el Procedimiento del Mecanismo de Reclamaciones, alineado con las mejores prácticas de la industria, y se ha iniciado la difusión interna y externa de este mecanismo.

También se cuenta con un Plan de Relaciones Comunitarias que incluye el monitoreo comunitario y la vigilancia ciudadana; compensaciones e indemnizaciones; libro de reclamaciones; promoción del empleo local; comunicación y relacionamiento comunitario e inversión social y aporte al desarrollo local.

Acuerdo global con las Naciones Unidas

En el marco del acuerdo de aplicación mundial entre Repsol y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde el año 2018, se ha concretado en 2019 una alianza a largo plazo para contribuir al desarrollo sostenible. Este nuevo proyecto tiene como objetivo promover el desarrollo territorial sostenible, el respeto de los derechos humanos y la conservación de la biodiversidad en el distrito de Megantoni (Cusco), área de influencia del Lote 57.

En 2019 se finalizó el diagnóstico de territorio, que brindó insumos para la implementación de prototipos innovadores para mejorar la productividad y competitividad de la zona, así como definir las 3 líneas prioritarias de colaboración:

1

Fortalecimiento de la gestión pública territorial para la protección social y provisión de servicios.

2

Desarrollo económico competitivo y bajo en carbono.

3

Mejora en la gestión ambiental y territorial.

[GRI 203-1]

Principales programas de la Unidad de Exploración y Producción Programa de Promoción del Empleo y Formación Local Con este programa se busca promover el fortalecimiento de capacidades técnicas, profesionales y de gestión en las comunidades locales y organizaciones representativas del área de intervención territorial a través de alianzas con contratistas, instituciones educativas, organizaciones sectoriales o sin fines de lucro y otros grupos de interés, con la finalidad de potenciar la empleabilidad de los pobladores de las comunidades y contribuir al desarrollo sostenible local. En el 2019 participaron 59 habitantes de 8 comunidades del área de influencia del Lote 57. Se contó con el apoyo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y los contratistas Newrest y Confipetrol. Fondo de Desarrollo Comunal Nuevo Mundo Este fondo tiene la finalidad de ejecutar programas y actividades alineados al Plan de Desarrollo Concertado, que promueven el desarrollo y contribuyen al bienestar de 1 200 pobladores de la Comunidad Nativa Nuevo Mundo. Contribuye a través de una adecuada planificación e inversión en proyectos de desarrollo social, económico, ambiental, territorial y gobernabilidad; cerrando la brecha de capacidades técnicas y de gestión en la comunidad.	Principales Programas de las Unidades de Refino y de Movilidad Programa de Sensibilización e Inclusión Social de Personas con Capacidades Diferentes “Superando Barreras” Más de 35 actuaciones realizadas en instituciones educativas, principalmente en colegios inclusivos, orientadas a sensibilizar a los compañeros de niños con habilidades diferentes y prevenir el bullying. Los eventos alcanzaron a más de 14 000 personas. Este programa es auspiciado por la Fundación Repsol. Programa de entrega de Prótesis de Mano e inclusión social en Ventanilla Programa desarrollado durante el 2019 y 2020 para beneficiar a 20 personas del distrito de Ventanilla con prótesis de mano personalizadas, acompañadas de un programa de asesoría física y psicológica para el uso de las prótesis. El objetivo de este programa es mejorar la independencia de los beneficiarios en sus actividades cotidianas y aumentar sus posibilidades de reinserción laboral, así como, fortalecer su autoestima. Es desarrollado en colaboración con el Laboratorio de Investigación en Biomecánica y Robótica Aplicada de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Programa de mejora del estado nutricional y reducción de la anemia en Ventanilla 10 400 beneficiarios proyectados (2016-2020) por la renovación de la alianza entre Fundación Repsol y el Programa Mundial de las Naciones Unidas (PMA), para continuar combatiendo la anemia en niños menores de 5 años y madres gestantes de la zona de Pachacútec, Ventanilla. Se ha logrado una reducción de 35.6 % en la prevalencia de anemia en niños menores de 5 años, de 40.8 % a 5.2 %. Es importante mencionar que se cuenta con dos centros de preparación de comida nutritiva y una red de 35 consejeras comunitarias que realizan el acompañamiento familiar a domicilio. Adicionalmente, se ha desarrollado un programa de formación en nutrición y alimentación en tres instituciones educativas en Ventanilla beneficiando a 75 docentes y 80 estudiantes.
Principales Programas de las Unidades de Refino y de Movilidad Inserción Social por la Danza: Ángeles D1 Más de 265 mil beneficiarios con el Programa de Inserción Social por la Danza, Ángeles D1, que brinda a los jóvenes de escasos recursos de los distritos de Ventanilla y Mi Perú la oportunidad de convertir su afición al baile y la acrobacia en una profesión, facilitando su inserción social y fomentando la transmisión de mensajes positivos y de valores a la comunidad.	

Principales Programas de las Unidades de Refino y de Movilidad

Programa de prevención en el abuso del alcohol y las drogas

Dirigido a alumnos, padres de familia, docentes y Directores de más 50 instituciones educativas en Ventanilla. Más de 37 000 alumnos y padres de familia han sido beneficiarios de este programa.

Campaña de útiles escolares

8 000 paquetes de útiles escolares fueron entregados en más de 30 colegios de Ventanilla y Mi Perú.

Programa de Becas de estudio de Refinería La Pampilla

Anualmente 3 estudiantes provenientes de colegios de Ventanilla y Mi Perú recibieron becas de estudio para desarrollarse en carreras técnicas en Tecsup. En el marco del convenio con este instituto se ha beneficiado a más de 33 egresados y algunos se incorporaron posteriormente como colaboradores de la compañía.

Programa de Educación Ambiental "Perú, te quiero verde"

4 000 alumnos y docentes beneficiados del programa, que se llevó a cabo en más de 20 centros educativos de Ventanilla.

Celebración de Navidad para niños de Ventanilla

700 niños beneficiados, con la participación de cerca de medio centenar de colaboradores de Repsol a través del voluntariado corporativo Manos Amigas.

8.1 Respeto de los derechos de las comunidades nativas

[RPO5] [RPO6]

En el área de influencia directa del Lote 57 (operado por Repsol Perú y que corresponde a la Unidad de Exploración y Producción) existen 8 comunidades nativas: Nuevo Mundo, Kitepampani, Porotobango, Tsoroja, Camisea, Cheni, Poyeni y Shivankoreni. El Lote 88 (operado por Pluspetrol) se encuentra junto a la Reserva Territorial Indígena Kugapakori, Nahua y Nanti.

Se ha establecido y se ejecuta un proceso de relacionamiento permanente con las comunidades y se respetan los patrones culturales de cada etnia (machiguenga, kakinte, asháninka y yine), y se toma en cuenta la situación socioeconómica de cada comunidad y grupo de interés.

Desde 2016, se realiza una evaluación de riesgos sociales que incluye a los lotes operados y no operados. Tanto el Lote 57 como el Lote 88 han sido evaluados en materia de derechos humanos.

[GRI 412-1]

En el 33 % de las operaciones (Unidad de Exploración y Producción) se realizaron evaluaciones de impactos sobre los derechos humanos.

En 2019 no se han reportado incidentes relacionados con violaciones de los derechos de las comunidades indígenas ni se han presentado conflictos o disputas relacionadas al uso de la tierra. [GRI 411-1]

Acuerdo con la Comunidad Nativa de Nuevo Mundo

Durante 2019 Repsol cerró un positivo acuerdo con la Comunidad Nativa de Nuevo Mundo, en la región amazónica de Cusco, por el uso de tierras necesarias para continuar utilizando la base logística y el aeropuerto del Lote 57 por un período de 10 años.

Este acuerdo pone en relieve la relación de confianza mutua construida con las comunidades, potenciada a través del plan de acción que tuvo lugar en Nuevo Mundo. Este plan ha permitido mejorar el modelo de relación con la comunidad del entorno, a la que además favorece como usuaria de la infraestructura instalada para transporte aéreo. Las lecciones aprendidas se han incorporado al modelo de gestión y se han aplicado a otros proyectos y activos.

Para fortalecer el conocimiento en derechos humanos y los procesos de debida diligencia en esta materia, en el 2019, en la Unidad de Exploración y Producción se llevó a cabo una capacitación en derechos humanos de 16 horas, capacitando al 23 % de colaboradores de la unidad de negocio. En la Unidad de Refino, las horas de formación en derechos humanos ascendieron a 463 horas y se capacitó el 100 % de colaboradores, y en la Unidad de Movilidad, ascendieron a 5 902 horas de formación y 22 % de colaboradores. **[GRI 412-2]**

Además, se desarrollaron 3 talleres de derechos humanos en comunidades y se ha capacitado a 13 contratistas en estándares de relaciones comunitarias.

También se desarrolló un taller de negociación en la Comunidad de Nuevo Mundo, para 100 personas.

Personal de seguridad

El 100 % de efectivos de empresas proveedoras de seguridad en Repsol Perú y FFSSPP Lote 57 (297 subcontratados y 45 miembros de fuerzas públicas) están capacitados en derechos humanos, de acuerdo con los lineamientos solicitados por la Compañía.

[GRI 410-1]

Personal de seguridad capacitado en temas de derechos humanos

Personal de seguridad corporativa Repsol	Personal de Empresas Proveedoras de Servicio	Personal de Fuerzas Públicas	Total
	Prosegur	Ejército del Perú	
4	297	45	346

9 Medioambiente



El compromiso de Repsol Perú con el medioambiente se refleja en la gestión diaria de todas sus operaciones, que siguen los estrictos controles y estándares en el marco de su Política de Salud, Seguridad y Medioambiente. Ello afianza el compromiso con la normativa nacional, la creación de estándares comunes de comportamiento mediante sus operaciones y los valores institucionales que giran alrededor del respeto a las personas, a su seguridad y al medioambiente.

La Compañía establece como prioridad minimizar los impactos ambientales generados por el desarrollo de sus actividades, lo que significa optimizar la gestión del agua, minimizar las emisiones al aire, contar con una adecuada gestión de residuos y la mejora de los sistemas de prevención y respuesta ante derrames, siempre considerando la biodiversidad como un elemento clave. Además, apuesta por la economía circular como nuevo modelo de producción y consumo y lo incorpora como parte de su estrategia.

[GRI 102-11]



Contribución
ODS



9.1 Emisiones no GEI

En 2018 se culminó la ejecución del proyecto RLP21: Adecuación a las Nuevas Especificaciones de Combustibles. Este proyecto permite producir combustibles más limpios, con menos de 50 ppm de azufre y además limitación del contenido en los aromáticos y benceno, lo que contribuye a la mejora de la calidad del aire al minimizar el impacto medioambiental de estas emisiones.

Durante el ejercicio 2019 las operaciones en Refinería La Pampilla relacionadas con el proyecto RLP21, como son 26H01 [horno de hidrodesulfurización],

53H01 [incinerador Planta de azufre], 63B200 [caldera de servicios auxiliares], 20H001 [Horno Unidad hidrotatadora de nafta] y 27H001/2/3 [horno unidad reformadora] han trabajado normalmente.

[RP11]

Contenido máximo	
Azufre mg/kg	50 – 2 000 ¹²
Benceno %v	¹³

9.2 Gestión del agua y efluentes

El agua es un bien escaso e importante para la supervivencia de las especies y como insumo esencial para la producción de energía y la realización de sus actividades.

Por ello, Repsol trabaja para incorporar prácticas que le permitan optimizar su uso y fomentar acciones para su reutilización. La provisión de agua en calidad y cantidad es imprescindible para continuar con las operaciones de todas sus instalaciones.

La Unidad de Exploración y Producción presentó el expediente para la inscripción en el Programa Huella Hídrica de la Autoridad Nacional del Agua y con ello la empresa aplicó a obtener el Certificado Azul, reconocimiento otorgado por la ANA a usuarios hídricamente responsables y que logran ejecutar

con éxito los compromisos asumidos para la medición de huella hídrica, reducción y programa de valor compartido.

Previamente se trabajó en los siguientes requisitos, que formaron parte del expediente presentado:

- Reporte de huella hídrica validado por una entidad revisora.
- Plan de reducción de huella hídrica.
- Programa de valor compartido.

Luego de la presentación del expediente, se recibió la constancia de inscripción en el Programa de Huella Hídrica, y con ello la empresa ingresó a un proceso de seguimiento y evaluación semestral y anual del cumplimiento de los compromisos mencionados.

¹² El contenido máximo de azufre depende del tipo de combustible.

¹³ Especificaciones Repsol: Gasolinas Nacionales: 1% vol máx. Gasolina Exportación: sin especificar. Gasolinas uso motor: 2% vol máx.

El agua captada para la Unidad de Refino proviene de pozos, que luego es tratada en unidades de intercambio iónico y ósmosis inversa. Cabe precisar que el agua de rechazo de ósmosis se utiliza para regadío.

La Unidad de Movilidad usa agua captada de la red pública, pero su consumo no resulta significativo por la naturaleza del negocio.¹⁴

[GRI 303-2]

Consumo de agua por unidad de negocio (en metros cúbicos)

[GRI 303-1]

Fuente de agua	Año 2018			Año 2019		
	Exploración y Producción	Refino	Movilidad	Exploración y Producción	Refino	Movilidad
Fuentes superficiales	47 474	0	0	30 278	0	0
Pozos de agua (no potable)	424	2 207 040	0	21 901	2 357 670	0
Red pública (potable)	0	0	167 295	0	0	178 923
Consumo de agua total	2 422 233			2 588 771		

Los estándares, suposiciones y metodologías de cálculo corresponden a las guías de parámetros ambientales de Repsol.

Agua reciclada y reutilizada por unidad de negocio (en metros cúbicos)

[GRI 303-3]

	Año 2018		Año 2019	
	Exploración y Producción	Refino	Exploración y Producción	Refino
Agua reciclada y reutilizada	22 413	241 536.80	26 723	271 890
Porcentaje de agua reciclada y reutilizada	46.79 %	10.94 %	51.2 %	11.53 %

Vertidos por unidad de negocio (en metros cúbicos)

[GRI 306-1]

Vertidos	Año 2018			Año 2019		
	Exploración y Producción	Refino	Movilidad	Exploración y Producción	Refino	Movilidad
Vertidos de agua planificados y no planificados	12 393.74	1 125 370	167 294.84	0	1 312 120	0
Vertidos totales	1 305 058.58			1 312 120		

En la Unidad de Exploración y Producción, el agua residual es principalmente vertida en cuerpos superficiales. En 2019, en el Campamento Base de Operaciones Nuevo Mundo, soporte logístico de las actividades de producción y construcción, se reusó el vertimiento proveniente de la planta de tratamiento de agua residual doméstica para riego de vías de acceso y abastecimiento del sistema contra incendio, logrando el objetivo de 0 vertimiento proveniente de la mencionada planta.

Durante 2019 no se realizó disposición del agua de producción, antes usada en el Lote 57, que corresponde a la Unidad de Exploración y Producción. La reinyección de las aguas de producción se realizó en la planta Malvinas, operada por Pluspetrol. **[RP03]**

En el caso de la Unidad de Refino, el volumen de vertidos de agua corresponde a agua vertida en el océano luego de ser procesada adecuadamente en una planta de tratamiento. En cuanto a la Unidad de Movilidad, los vertidos corresponden solo a vertidos domésticos, ya que el agua captada por esta unidad no ingresa a ningún proceso productivo por ello fueron a la red de alcantarillado.

¹⁴ Cabe señalar que ni la Unidad de Exploración y Producción o la Unidad de Refino afectan significativamente las fuentes de agua de las cuales extraen sus recursos.

9.3 Gestión de residuos

Repsol trabaja para mejorar la gestión de residuos a lo largo de todo el ciclo de vida de los procesos. La gestión de los residuos en Repsol Perú está alineada a la Política de Salud, Seguridad y Medioambiente, que dispone todos los residuos peligrosos generados en un relleno de seguridad autorizado, por una empresa prestadora de servicio de residuos sólidos (EO-RS). Siguiendo las mejores prácticas de la industria, los residuos no peligrosos se ubican en un relleno sanitario autorizado o se destinan al compostaje, reciclaje, reutilización, entre otros métodos de eliminación.

En la Unidad de Exploración y Producción, los residuos inorgánicos peligrosos y no peligrosos fueron compactados de manera independiente, permitiendo la reducción de volumen. Luego, embalados y acondicionados para su transporte hacia Pucallpa y posterior disposición final de manera segura, bajo los parámetros establecidos. Para los residuos orgánicos provenientes de las actividades de elaboración de alimentos y actividades de construcción (maderas) se empleó la técnica de compostaje. El abono obtenido luego del proceso de compostaje de residuos orgánicos se dispone en procesos de revegetación.

También se realizó la comercialización de residuos como papel, cartón, chatarra y aceites residuales, evitando su disposición en rellenos sanitarios, siendo reaprovechados como materias primas en las industrias que lo requirieron.

En la Unidad de Movilidad, el 100 % de los residuos sólidos peligrosos generados por las estaciones de servicio son dispuestos en rellenos sanitarios autorizados; el servicio de recolección, traslado y disposición final es realizado a través de una Empresas Prestadoras de Servicios de Residuos Sólidos (EPS-RS).

En 2019, se realizaron campañas de concientización para minimizar la generación de residuos sólidos en las estaciones de servicio, logrando una reducción de 31% en la generación de residuos peligrosos, a comparación del 2018.

[GRI 306-2] [RP04]

Residuos generados (en toneladas) **[GRI 306-2]**

	Año 2018			Año 2019		
	Exploración y Producción	Refino	Movilidad	Exploración y Producción	Refino	Movilidad
Residuos peligrosos	491.58	31 173.29	409.37	499.50	10 147.0	280.71
Residuos no peligrosos	709.52	2 565.92	-	261.61	5 667.4	-
Total	1 201.1	33 739.21	409.37	761.11	15 814.4	280.71

9.4 Preservación de la biodiversidad

Repsol ha incorporado dentro de su estrategia de negocio los más altos estándares de protección de la biodiversidad. Lo hace desde la planificación y el desarrollo de sus proyectos y reconoce la importancia de la conservación y la mitigación de los potenciales impactos sobre ella.

La Unidad de Exploración y Producción opera en el Lote 57, un área aledaña a un centro de alta concentración de biodiversidad a nivel mundial. Para operar en esta zona que alberga altos niveles de biodiversidad, Repsol ha desarrollado e implementado una serie de estrategias de gestión de impactos a la biodiversidad alineadas a la jerarquía de mitigación, que busca evitar los impactos, minimizarlos, restaurarlos y finalmente compensarlos. **(RP01) (GRI 304-1)**

Un aspecto relevante para la optimización del monitoreo biológico en el Lote 57, ha sido la constante innovación y el uso de tecnologías disruptivas como la metagenética o ADN ambiental.

Monitoreo biológico del Lote 57 y Proyecto Piloto de Metagenética

Durante el año 2019, como parte del programa de monitoreo de la biodiversidad en el Lote 57 se realizó el monitoreo de cada uno de los taxones de los ecosistemas terrestres: aves, insectos, vegetación, mamíferos menores y mayores, y anfibios y reptiles. También se monitoreó ecosistemas acuáticos: peces, bentos y plancton en las áreas de influencia de los Activos de Kinteroni y Sagari. Para realizar análisis comparativos sin sesgos climatológicos, se realizaron dos monitoreos, uno en temporada húmeda y el otro en temporada seca.

De manera paralela a la ejecución del monitoreo biológico en el lote, se implementó el proyecto piloto de metagenética, para ello se contó con el soporte del Techlab de Repsol y Naturemetrics. Los especialistas involucrados en el proyecto piloto ingresaron a campo junto con las brigadas del monitoreo biológico convencional.

Para el monitoreo de ecosistemas acuáticos se usaron kits especializados y para el monitoreo de

ecosistemas terrestres se colectaron muestras de insectos, estas muestras fueron acondicionadas en campo y fueron enviadas al laboratorio para su posterior secuenciamiento. Los resultados preliminares indican, el poder de detección de estas nuevas técnicas que permiten hacer análisis estadísticos con mayor representatividad y a costos óptimos.

Restauración participativa de plataformas exploratorias **(GRI 304-3)**

La fase de exploración en el lote 57 finalizó en 2017, después de lo cual fue necesario un plan de abandono total que incluye todas las actividades necesarias para el desmantelamiento y la restauración ecológica de las plataformas de perforación Mapi LX y Mashira GX. El abandono total se planificó durante los años 2017-2018, durante esa fase se evaluaron muchas alternativas, finalmente llegando al consenso de que las actividades deberían tener un enfoque de valor compartido en el que todas las partes involucradas se beneficien y se cumpla el objetivo principal de restaurar el ecosistema.

Con este enfoque, Repsol firmó un acuerdo de cooperación institucional con Eco Asháninka, una organización sin fines de lucro, formada por 22 comunidades nativas, dedicada a la conservación de la Reserva Comunal Asháninka con Sernanp (Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas). El acuerdo con Ecoashaninka incluyó el cultivo de especies nativas para la revegetación de ambas plataformas, el empleo de colaboradores locales de las comunidades nativas y el uso de su conocimiento ancestral en la restauración ecológica, también sembrando todas las plántulas necesarias para la revegetación, mantenimiento de la revegetación hasta la recuperación de la trayectoria de sucesión del bosque húmedo tropical. De mayo a diciembre del 2019, se realizaron las actividades de restauración de las plataformas de Mapi y Mashira al 100 %, que incluyeron: instalación de viveros para la generación de plántulas y dos campamentos temporales, llegando a plantar más de 11 000 árboles de especies nativas y creando más de 15 puestos de trabajo de personal local. El tamaño del área restaurada fue de 8.4 hectáreas.

Para compartir estas buenas prácticas ambientales, se presentó este proyecto en el II Simposio Peruano de Restauración de Ecosistemas Forestales Amazónicos, Andinos y Costeros, celebrado en Lima en noviembre. Además se ha creado la red nacional de restauración de ecosistemas del Perú, de la que Repsol formará parte.

10 Ética y cumplimiento



Contribución
ODS



Para conocer más sobre la visión y la misión de Repsol, principios de actuación y conductas, puede ingresar al siguiente enlace:



Visión y valores Repsol



En este eje del modelo de sostenibilidad se establece el conjunto de acciones que aseguran que Repsol promueva e incentive una cultura de integridad y responsabilidad para todos sus colaboradores, así como para sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras. La transparencia y rendición de cuentas se definen como elementos diferenciales del modelo de sostenibilidad de Repsol. Para ser creíble es fundamental ser transparente de forma sostenida.

10.1 Ética e integridad

La integridad y el comportamiento ético forman parte de todas las actividades de Repsol Perú. La Compañía considera que la conducta ética es inseparable de la integridad y trasciende el estricto cumplimiento de la ley.

[GRI 102-16]

Principios de actuación y conductas de Repsol

Repsol promueve que cada decisión y cada actuación se basen en los siguientes principios de actuación y conductas que rigen su cultura.

1	Creación de valor: identificar lo que es realmente crítico y diferencial en el trabajo diario para el logro de objetivos y resultados. "Todos somos Repsol" es la idea fuerza que se pone en valor.
2	Respeto: crear un entorno de trabajo inclusivo y de confianza, así como ser conscientes del impacto de las acciones y decisiones de la Compañía en la sociedad y el medioambiente.
3	Eficiencia: realizar un uso óptimo de los recursos de Repsol y del tiempo individual de los colaboradores: promover formas de trabajo más ágiles y flexibles para lograr los mejores resultados.
4	Anticipación: adelantarse a las oportunidades y amenazas y responder a tiempo, haciendo del conocimiento y la experiencia una palanca para conseguirlo.

Políticas

El cuerpo normativo de Repsol está conformado por 11 políticas, en el marco definido por el Código de Ética y Conducta. Estas políticas definen nuestro compromiso público y fundamentos de gestión, al establecer principios y pautas de actuación para todos los empleados, con el propósito de fomentar relaciones, procesos y toma de decisiones afines con los valores de la Compañía.

Las políticas de la Compañía, en su conjunto, establecen un deber con la excelencia y la mejora continua, mediante la promoción de la implantación de las mejores prácticas del sector y de los estándares internacionales de referencia.



[GRI 102-16]

Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta brinda el marco para comprender e implementar las conductas y las expectativas que la Compañía deposita en sus colaboradores, en sus labores diarias, y en los grupos de interés con los que se relaciona.

Los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la protección del medioambiente y la transparencia son algunos de los aspectos que recoge el Código de Ética y Conducta de Repsol.



Código de Ética y Conducta

Canal de Ética y Cumplimiento

El Canal de Ética y Cumplimiento se encuentra disponible 24 horas al día y 7 días a la semana, y es administrado por un proveedor externo.

Este permite a los colaboradores y a cualquier persona fuera de la organización comunicar de forma confidencial sus consultas, así como denunciar posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta, y al Modelo de Prevención de Delitos.



Canal de Ética y Cumplimiento

Cumplimiento legal

[GRI 307-1] [GRI 419-1]

En 2019, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) requirió a la Unidad de Exploración y Producción información que acredite el cumplimiento de las 2 medidas correctivas ordenadas en el marco de un procedimiento administrativo sancionador [concluido en 2016] por no haber cumplido con compromisos establecidos en uno de sus instrumentos de gestión ambiental. Al respecto, Repsol Perú presentó la información solicitada y se encuentra en espera del pronunciamiento del OEFA.

En la Unidad de Refino, el OEFA sancionó como responsable administrativo a Refinería La Pampilla, por el incumplimiento de Límites Máximos Permisibles de Efluentes y Monitoreo de Emisiones Gaseosas.

Es importante señalar que Repsol Perú no ha constatado durante 2019 la existencia de ningún proceso de arbitraje relacionado con temas sociales

como fraude, corrupción o comunidades locales. Tampoco se ha registrado denuncias de proveedores o contratistas que hayan derivado en procesos administrativos o multas.

Finalmente, cabe señalar que durante el ejercicio no se ha identificado ninguna multa significativa por el incumplimiento de obligaciones vinculadas al suministro o comercialización de los productos y servicios que Repsol Perú ofrece.

Lucha contra la corrupción

En el 2019, la Dirección General de Asuntos Legales formalizó el despliegue de la función de Compliance a nivel mundial, en consonancia con el compromiso de la Compañía para llevar a cabo las iniciativas en materia de Ética y Cumplimiento, y para lo cual se estructuró la función de Compliance por regiones, nombrando en cada una de ellas un Oficial de Cumplimiento. Desde Perú se gestiona la función de Compliance para toda la región de Latinoamérica, que incluye los países de México, Colombia, Ecuador y Bolivia.

En el caso de Perú, se tiene un Oficial de Cumplimiento Corporativo que tiene a su cargo la implementación y el monitoreo de los siguientes modelos de cumplimiento:

1

Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) para las sociedades del Grupo Repsol Perú consideradas sujetos obligados, y que tiene como objetivo identificar posibles operaciones inusuales y/o sospechosas en el desarrollo de sus actividades.

2

Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica, que comprende los delitos de cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, tráfico de influencias y colusión.

3

Libre Competencia, cuyo principal objetivo es la mitigación de riesgos y la detección oportuna de conductas que atenten contra la libre competencia.

4

Protección de Datos Personales, que constituye un marco jurídico para el establecimiento de mecanismos que garanticen la protección de datos personales.

Asimismo, se cuenta con los siguientes modelos corporativos de Control Interno implementados:

1	Programa de Cumplimiento Normativo, cuyo objetivo es disponer de un inventario actualizado de obligaciones legales de carácter formal con las Administraciones y/o Autoridades Públicas, para detectar posibles incumplimientos y mitigar, de forma preventiva los distintos riesgos [reputacionales, económicos, laborales, etc.] que se pudieran derivar de las mismas.
2	Modelo de Prevención de Delitos para la identificación de riesgos y controles mitigantes de delitos.
3	Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, diseñado con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados a la información financiera.

La implementación y monitoreo de estos modelos se alinean con los valores culturales corporativos de integridad, responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación. Las unidades de negocio de E&P, Refino y Movilidad han sido evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción. **[GRI 205-1]**

En línea con el compromiso de la Compañía para mitigar los riesgos de Compliance relacionados a corrupción, en el último trimestre se difundieron de manera corporativa los procedimientos de “Gestión de Conflictos de Intereses”, “Debida Diligencia con Terceras Partes” y “Gestión de Regalos y Atenciones”. Respecto de las capacitaciones, como parte del

programa anual del Sistema de Prevención para el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) se capacitó al 97 % del personal afecto. Durante el Directorio de Refinería La Pampilla S.A.A. llevado a cabo en el mes de abril, el Oficial de Cumplimiento realizó la capacitación sobre el sistema PLAFT a los 9 miembros.

Asimismo, en el año 2019 se dictó por primera vez el curso virtual sobre el modelo de Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica, alcanzando a capacitar a 809 colaboradores, que corresponde al 26.68 % de colaboradores de Repsol Perú.

[GRI 205-2]

Número de colaboradores capacitados en Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica

Unidad	Número	Porcentaje
E&P	112	77 %
Refino	235	46 %
Marketing	462	78 %
Total	809	

Por otro lado, se llevan a cabo campañas de sensibilización mediante las cuales se comunica a todo el personal de Repsol Perú sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, así como de los modelos de cumplimiento implementados en la Compañía para mitigar los distintos riesgos de Compliance.

En el caso de proveedores y contratistas, son regulados bajo el Código de Ética y Conducta de Proveedores, que especifica las medidas a adoptar contra el soborno y la corrupción.

Durante el 2019 no se presentaron casos de corrupción en Repsol Perú. **[GRI 205-3]**

11 Cadena de suministro

La adecuada gestión de la cadena de suministro es fundamental para la continuidad de las actividades de la empresa. La cadena presenta riesgos específicos e incide directamente en la generación de empleo y el desarrollo económico de las zonas de influencia operativa, que son dos de las principales expectativas de las comunidades vecinas.

En la actualidad, el proceso de compras y contrataciones dentro de la cadena de suministros se organiza de la siguiente forma:

[GRI 102-9]

1. Planificación

Las unidades de negocio deben realizar, junto a su correspondiente área de Compras y Contrataciones, la planificación de sus adquisiciones durante el año presupuestario. Esa planificación debe cubrir sus necesidades para evitar el riesgo de desabastecimiento y asegurar que en el presupuesto se doten los fondos necesarios. La planificación incluirá importes y tiempos estimados, lo que permitirá anticipar la estrategia de compras y quedará registrado en el Gestor de Expedientes del Sistema de Gestión de Iniciativas y Adjudicaciones (SGIA).

2. Registro y calificación de proveedores

Los proveedores que deseen trabajar con Repsol Perú deberán seguir los siguientes pasos:

Completar el Cuestionario Preliminar de Proveedores	Aceptar el Formato de Declaración Jurada del Proveedor	Completar el Cuestionario de Calificación
Ingreso al portal de REPSOL y llenar cuestionario básico	- Aceptar Código de Ética y Conducta de Proveedores - Aceptar la Política Anticorrupción - Conocer nuestra Política de Sostenibilidad	- Acerca de: - Requerimientos empresariales. - Datos Financieros y de estructura. - Sistemas Integrados de Gestión

3. Petición de ofertas y negociación

Se incluyen las siguientes acciones:

- Recepción de ofertas
- Apertura de ofertas
- Aclaraciones técnicas y económicas
- Negociación con proveedores

En todo momento, el área de Compras y Contrataciones debe garantizar la trazabilidad del proceso de petición. Toda la documentación relevante debe estar archivada y accesible en un expediente económico.

4. Adjudicación

La adjudicación se basa en criterios técnicos y económicos previamente fijados (incluyendo el plazo de entrega).

5. Formalización del compromiso

La adjudicación se materializa en un contrato o acuerdo vinculante, anterior al suministro del producto o servicio que se ajusta al documento contractual definido o validado por Servicios Jurídicos y otras unidades de negocio, en los casos necesarios.

6. Emisión de pedidos, recepción de mercancías, certificación del servicio y pago de facturas.

Se llevan a cabo las siguientes operaciones:

- Generación del pedido
- Liberación del pedido
- Recepción del bien o servicio

Las unidades de negocio o áreas corporativas deben garantizar [1] que los productos o servicios sean recontados, verificados e inspeccionados, y [2] la trazabilidad del proceso de recepción del bien o servicio.



Contribución
ODS



7. Evaluación del desempeño

La unidad de negocio receptora de los bienes o certificadora de los servicios debe evaluar de modo sistemático el cumplimiento y desempeño de los proveedores. Debe identificar las situaciones de riesgo que puedan requerir acciones correctoras, de terminación o que supongan la suspensión de la relación comercial.

En las evaluaciones se establecen los siguientes criterios comunes.

- Calidad: Aspectos funcionales, y/o de rendimiento, del bien/servicio/trabajo.
- Gestión: Aspectos operativos, sociales, de derechos humanos, y comerciales del proveedor y su gestión del contrato.
- Seguridad: Cumplimiento con la legislación y normativa vigentes relativas a la seguridad de personas y/o a los bienes, así como requerimientos de Repsol.
- Medioambiente: Cumplimiento con la legislación y normativa vigentes relativas a medioambiente, así como requerimientos de Repsol.

La realización de la evaluación del desempeño será responsabilidad del usuario del servicio o contract holders, y se realizará dos veces por año.

8. Conservación de la documentación

Los contratos u órdenes de compra, y otros documentos incluidos en el expediente de compras que no forman parte del contrato (como ofertas no ganadoras o la propuesta de adjudicación), deben ser conservados (en cualquier soporte) por las unidades de negocio durante al menos 5 años

[GRI 102-10]

A partir de diciembre 2019 ha entrado en funcionamiento la Gerencia de Servicios Globales Perú, dentro de la cual se encuentra el área de Gestión de Proveedores que realiza las funciones de registro, calificación, evaluación, desarrollo y otras del área, tanto para Upstream (Perú, Bolivia, Ecuador y Colombia) como para Downstream Perú.

Evaluación ambiental y social de los proveedores

Durante 2019, Repsol Perú evaluó a 233 proveedores en temas de calidad, gestión, seguridad, medio

ambiente, aspectos sociales y de derechos humanos. Asimismo, 70 nuevos proveedores y contratistas fueron evaluados en los temas mencionados. El 100 % de los contratos que firma Repsol Perú contiene cláusulas sobre derechos humanos.

[GRI 308-1] [GRI 414-1]

La Unidad de Exploración y Producción, además, aplicó a 139 proveedores invitados a licitar, un análisis de Compliance en temas de anticorrupción, blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales. En la misma línea, realizó 8 auditorías laborales y 17 calificaciones a nuevos proveedores y contratistas, bajo criterios de comportamiento ético y prácticas laborales.

Además, se dispone de una política de relaciones comunitarias que define los estándares y requerimientos exigibles en la contratación de proveedores y contratistas, que regula el compromiso de conducta, el respeto a los derechos humanos, la planificación de comunidades nativas en la que se estima realizar trabajos, un programa de mano de obra local, programas de inducción, protocolos de comunicación, entre otros, según aplique en cada caso.

Asimismo, algunos impactos sociales identificados en los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) en las comunidades de influencia directa de los proyectos de Repsol, podrían estar relacionados con la atención de los proveedores de bienes y servicios por lo que se mitigan mediante el Mecanismo de Reclamaciones implementado en 2014 para las operaciones en Perú.

El Mecanismo de Reclamaciones canaliza aspectos que pudieran involucrar vulneración de derechos humanos por parte de los proveedores, que de no mitigarse de forma adecuada pueden derivar en mayores conflictos o riesgos sociales para la Compañía.

En las unidades de Refino y Movilidad no se han identificado impactos sociales negativos reales o potenciales relacionados con la cadena de suministro, y tampoco, se han presentado riesgos de trabajos forzados en proveedores.

[GRI 409-1]

Repsol Perú realiza la prevención y mitigación de potenciales impactos en el marco de su Política de Sostenibilidad, que incluye el cumplimiento de prácticas laborales, de seguridad, medioambientales y de prevención de la corrupción.

12 Innovación y tecnología



Un futuro sostenible necesita compañías que inviertan en ciencia y tecnología para contribuir con soluciones reales al reto energético actual y futuro. Repsol cree en la innovación tecnológica como elemento para construir sistemas energéticos más eficientes y sostenibles con el entorno.

Para la gestión de la innovación, Repsol Perú ha establecido un Plan Estratégico de la Innovación el cual es responsabilidad de la Gerencia de Innovación, integrada dentro de la Dirección de Planificación, Control e Innovación. Este plan plantea cuatro líneas de acción:

1. Vincular la innovación a la estrategia.
2. Impulsar la cultura de innovación.
3. Posicionar la innovación tecnológica como motor de eficiencia.
4. Compartir el conocimiento.

En el marco del plan de innovación, se desarrollaron iniciativas para la optimización normativa, la innovación y mejora a través de iniciativas internas y la vinculación con el ecosistema de innovación

peruano; la búsqueda de incentivos tributarios para proyectos de innovación y el impulso de la cultura innovadora. Cada una de estas iniciativas cuenta con indicadores y actividades propias, las cuales aportan al cumplimiento del plan, aunque no se ha establecido aún un indicador único de innovación.

En esta línea, Repsol apuesta por un trabajo colaborativo en red con universidades y centros de investigación, que impulse la puesta en marcha de ideas ambiciosas en el ámbito de la energía para afrontar los desafíos que enfrenta la sociedad y construir un futuro sostenible de manera comprometida con el medioambiente.

También impulsa alianzas y contribuye con el crecimiento de empresas en áreas emergentes, vinculadas a la bioenergía, movilidad sostenible, almacenamiento energético, eficiencia energética y energías renovables.



Contribución
ODS



Principales hitos

(RP07) (RP08)

- Actualización del Manual de Autorizaciones Downstream Repsol Perú.
- Incentivo tributario a la innovación: entrega de informes y cumplimiento de auditorías del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec).
- Continuidad del convenio de la Cátedra Repsol de Energía y Sostenibilidad con la Universidad UTEC: Se realizaron cuatro seminarios, cada uno a cargo del máximo responsable de cada negocio. Además, se desarrollaron conjuntamente los siguientes proyectos: Valorización económica de la reducción de emisiones de gases efecto invernadero (GEI), caracterización de la información de gestión de residuos sólidos del Lote 57 y cuatro proyectos de energía solar en la Base Nuevo Mundo.
- 20 actividades realizadas en 2019 con la Comunidad empresarial SHIFT, que busca impulsar el desarrollo con la integración de la innovación en la cultura de las organizaciones.
- Participación como miembros del Comité de Tecnología e Innovación del Sector Minero Energético de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).

12.1 Digitalización

[RP08]

El programa de Digitalización de Repsol, lanzado en 2017, contribuye de forma directa a los ODS, al enfocarse en la lucha contra el cambio climático, la protección del medio ambiente, la mejora de la seguridad de las operaciones, la optimización de los recursos y la promoción de la digitalización y la innovación en los entornos en los que opera Repsol.

Iniciativas digitales con impacto en sostenibilidad



Implementación de un canal digital para mejorar la comunicación e interacción con grupos de interés.

Repsol Perú implementó, como parte de su estrategia de comunicación, la fanpage de Repsol en Facebook, contribuyendo a potenciar el posicionamiento de la marca, así como al logro de objetivos comerciales y de captación de nuevos clientes. Esta herramienta de interacción con el público permite resolver dudas, atender reclamos y mantener una comunicación bidireccional. Al cierre del 2019 la fanpage contaba con más de 6 500 seguidores.



Innovación tecnológica como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.

Repsol Perú logró implementar la herramienta Salesforce, la cual permite gestionar las aprobaciones de las condiciones comerciales de los clientes mediante un nuevo programa comercial que se interconecta con SAP, en lugar de manualmente. De esta forma, se logra satisfacer mejor las necesidades del cliente y evitar el uso de papel.

13 Anexos

13.1 Materialidad [GRI 102-46]

Este informe incorpora los temas de sostenibilidad económicos, sociales y medioambientales más relevantes, resultantes de un proceso de materialidad. Consiste en priorizar los temas más significativos para los grupos de interés de Repsol Perú, así como un análisis de los riesgos e impactos de sostenibilidad más significativos en 2019. Como resultado de este proceso, se identificaron los temas materiales que se muestran en la siguiente página.

Para seleccionar los temas más relevantes a ser incluidos en este informe, y que refleje los temas relevantes para los grupos de interés de Repsol Perú, así como los impactos de sostenibilidad más significativos, se ha realizado un proceso de 4 etapas:

Etapas del análisis de materialidad

ETAPA 1 REVISIÓN

Se revisó el Informe de Sostenibilidad 2018 de Repsol Perú y las recomendaciones del auditor, para identificar oportunidades de mejora en el cumplimiento de los principios establecidos por el GRI.

También se revisó el Informe de Gestión integrado 2019 de Repsol y se realizó un benchmarking con 3 reportes de sostenibilidad de empresas líderes en sostenibilidad, de acuerdo con The Sustainability Yearbook 2019 de RobecoSAM.

ETAPA 2 IDENTIFICACIÓN

Se identificaron los riesgos de sostenibilidad para Repsol Perú mediante 8 entrevistas a las principales gerencias de las 3 unidades de negocio, así como con la revisión del Plan Estratégico 2016-2020 de Repsol, del Plan de Sostenibilidad 2019 Repsol Perú y de otros documentos relevantes.

Además, en 2019 se hizo un Estudio de Materialidad y mapeo de grupos de interés. El estudio permitió identificar las principales expectativas de los principales grupos de interés con respecto a la gestión de la sostenibilidad de Repsol.

ETAPA 3 PRIORIZACIÓN

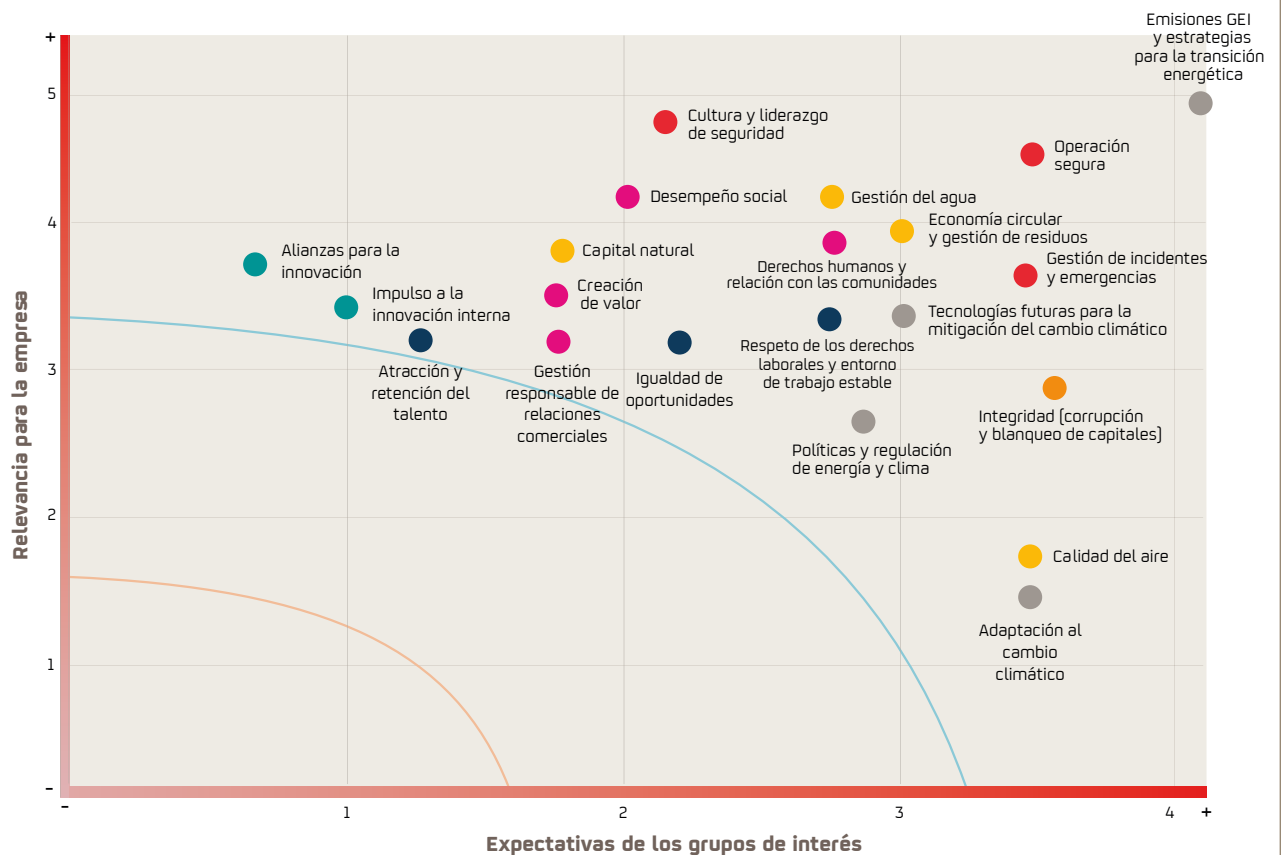
La metodología utilizada para priorizar los temas materiales a ser incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2019 de Repsol Perú se basó en la priorización de las expectativas derivadas del estudio antes mencionado y en el análisis de riesgos e impactos de sostenibilidad para Repsol Perú.

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.

Gráfico de Materialidad de Repsol Perú



Temas materiales para el Informe de Sostenibilidad 2019 de Repsol Perú

[GRI 102-47]

Medioambiente

1. Calidad del aire
2. Capital natural
3. Economía circular y gestión de residuos
4. Gestión del agua

Capital humano

12. Atracción y retención del talento
13. Igualdad de oportunidades
14. Respeto de los derechos laborales y entorno de trabajo estable

Cambio Climático y transición Energética

5. Adaptación al cambio climático
6. Emisiones GEI y estrategias para la transición energética
7. Políticas y regulación de energía y clima
8. Tecnologías futuras para la mitigación del cambio climático

Derechos humanos y relación con las comunidades

15. Gestión responsable de relaciones comerciales
16. Creación de valor
17. Derechos humanos y relación con comunidades
18. Desempeño social

Seguridad

9. Cultura y liderazgo de seguridad
10. Gestión de incidentes y emergencias
11. Operación segura

Ética y Cumplimiento

19. Integridad (corrupción y blanqueo de capitales)

Innovación y tecnología

20. Alianzas para la innovación
21. Impulso a la innovación interna



Repsol Perú

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