Informe de
Sostenibilidad

2020

Indicadores a detalle

Repsol Perú

REPSOL

Índice

Mensaje del Consejero Delegado	3
Mensaje del Director Ejecutivo	4
1. Sobre este informe	6
2. Principales cifras en 2020	7
2.1. Proyectos destacados	9
2.2 Principales reconocimientos	9
3. Sobre Repsol Perú	10
3.1. Empresas que conforman el grupo económico	11
3.2. Cadena de valor y segmentos de negocio	12
3.3. Unidades de negocio y productos	14
4. Estrategia de sostenibilidad	16
4.1. Plan de sostenibilidad 2020 y Objetivos de Desarrollo Sostenible	18
4.2. Gestión de los grupos de interés	20
5. Cambio climático	23
5.1. Cero emisiones netas en 2050	23
5.2. Desempeño	23
6. Capital humano	26
6.1. Atracción y retención	28
6.2. Capacitación y desarrollo profesional	31
6.3. Diversidad e igualdad de oportunidades	34
7. Operación segura	35
7.1. Cultura y liderazgo de seguridad	41
7.2. Salud laboral	43
8. Relación con las comunidades y respeto a los derechos humanos	47
8.1. Contribución y desempeño social	47
8.2. Respeto de los derechos de las comunidades	54
9. Medioambiente	55
9.1. Calidad del aire	55
9.2. Gestión del agua y efluentes	56
9.3. Gestión de residuos	61
9.4. Preservación de la biodiversidad	66
10. Ética y cumplimiento	67
10.1 Cumplimiento legal	69
10.2 Lucha contra la corrupción	69
10.3 Fiscalidad responsable	71
11. Cadena de suministro y clientes	73
11.1. Evaluación ambiental y social de proveedores	75
11.2. Seguridad de clientes	77
12. Innovación y tecnología	79
12.1. Digitalización	80
Anexos	81
Anexo I: Materialidad	81

Mensaje del Consejero Delegado

> [Extracto del Informe de Gestión Integrado 2020 del Grupo Repsol]

"Quiero comenzar estas líneas enviando todo mi apoyo a los que, de una forma u otra, han sufrido las consecuencias de la pandemia global, especialmente, a aquellos que han perdido a un ser querido. El COVID-19 se ha llevado la vida de miles de personas y ha provocado un frenazo brusco de la actividad económica, con cifras de crecimiento negativo desconocidas desde el siglo pasado.

En un año en el que la pandemia ha acentuado las desigualdades en todo el mundo, me siento orgulloso de que nuestra compañía haya sido capaz de garantizar el suministro de productos y servicios energéticos al conjunto de la sociedad, además de mantener el empleo y seguir protegiendo a las comunidades de aquellos lugares en los que operamos.

Un Plan de Resiliencia para fortalecer nuestro balance

El difícil contexto global generado por la pandemia nos llevó a tomar una serie de medidas para garantizar la sostenibilidad de la compañía. En el mes de marzo pusimos en marcha un Plan de Resiliencia en todos nuestros negocios, con medidas concretas para reforzar la generación de caja y fortalecer nuestro balance.

Ambiciosos objetivos de reducción de emisiones

El principal propósito del nuevo Plan Estratégico es ayudarnos a ser una compañía cero emisiones netas en 2050, en línea con los objetivos establecidos en el Acuerdo de París sobre cambio climático.

Para alcanzar nuestros objetivos de reducción de emisiones vamos a impulsar un modelo energético que integre varias opciones tecnológicas. Además, seguiremos poniendo el foco en disminuir el consumo de energía, así como en la digitalización de nuestras operaciones.

Un proyecto sólido de futuro

Para afrontar la situación actual contamos con la fortaleza de nuestros activos industriales y nuestra solidez financiera, pero sobre todo con el inmenso talento de nuestros profesionales. Estoy convencido de que tenemos el mejor equipo posible para acelerar el necesario proceso de descarbonización de la compañía y acometer la incorporación progresiva de nuevos negocios de bajas emisiones.

Y, por supuesto, para superar las consecuencias del parón de la economía, contamos con nuestro Plan Estratégico 2021-2025, una base sólida sobre la que construir una compañía de futuro y seguir avanzando hacia nuestro objetivo de ser cero emisiones netas en 2050."

Josu Jon Imaz San Miguel
Consejero Delegado

Mensaje del Director Ejecutivo

Estimados lectores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para presentarles nuestro Informe de Sostenibilidad 2020, documento que venimos publicando desde hace 10 años con el objetivo de ofrecer información completa, fiable y de calidad sobre la gestión de Repsol Perú en materia de sostenibilidad.

Frente al contexto generado por la pandemia del COVID-19, en Repsol Perú priorizamos la protección de nuestros colaboradores y sus familias, y tomamos mayores medidas de precaución en la relación con nuestras comunidades locales, clientes y proveedores. En este sentido, se instauró en febrero del 2020 el Comité de coordinación COVID-19 el cual se ha venido reuniendo permanentemente para vigilar la evolución y los efectos de la situación.

Para mitigar los impactos económicos de la pandemia, aplicamos el "Plan de Resiliencia 2020" adoptado por el Consejo de Administración de Repsol. Al cierre del 2020, cumplimos con los objetivos trazados en el plan, manteniendo la continuidad de nuestras operaciones de manera segura y nuestra solidez financiera.

El trabajo remoto cobró mayor importancia, teniendo a 411 personas bajo esta modalidad, a las cuales acompañamos a través de diversas acciones formativas virtuales.

Realizamos inversiones para la prevención en salud en los sectores Urubamba y Tambo del Lote 57, beneficiando a más de 7400 personas y fortaleciendo la capacidad de respuesta de los servicios de salud locales frente al COVID-19.

Además, firmamos un acuerdo de cooperación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para la recuperación temprana de los pueblos indígenas frente a los impactos del COVID-19, consolidando el fortalecimiento de las alianzas multiactor para promover el desarrollo territorial sostenible en el distrito de Megantoni. En esta iniciativa se priorizan tres grandes ejes de intervención: apoyo a la respuesta en contexto de emergencias, estrategias de recuperación post COVID-19 con enfoque de inclusión e interculturalidad, y fortalecimiento de las comunicaciones.

Nuestros programas sociales con las comunidades de Ventanilla y Mi Perú se tuvieron que adaptar para su ejecución de forma virtual, lo cual nos permitió continuar fortaleciendo temas de salud, medio ambiente, educación, formación e inclusión social en las comunidades.

En alianza estratégica con la Mini Academia de Ciencias y Tecnología (MACTEC), se desarrolló el programa “40 niñas frente al COVID-19”, el cual tuvo como objetivo capacitar científicamente sobre el COVID-19 y motivar a niñas de Ventanilla y Mi Perú, con el fin de desmentir mitos y llevar información adecuada a más familias en la comunidad.

En el 2020, continuaron las actividades para contribuir con la alimentación saludable y luchar contra la anemia, en el marco del convenio renovado por la Fundación Repsol y el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA), tras el éxito alcanzado con el programa desarrollado en el período 2011-2015, en el que se logró reducir en 23 puntos porcentuales el índice de anemia inicial.

Buscamos ser una compañía con cero emisiones en el año 2050, para lo cual incluimos en nuestro plan de sostenibilidad acciones dirigidas a la reducción de nuestras emisiones y la lucha contra el cambio climático. En línea con ello, en el año 2020, Refinería La Pampilla logró alcanzar una reducción de 26 600 toneladas de CO_2. Además, La Pampilla es la primera refinería en obtener el Reconocimiento Huella de Carbono Perú, nivel 3, impulsada por el Ministerio del Ambiente.

También cabe destacar que desde el 25 de octubre se puso en marcha la estación de Servicio Tierra, que cuenta con un sistema de paneles solares destinados al autoconsumo de energía en la estación, con lo cual se estima evitar una emisión de 10.4 toneladas de CO_2. Otro hito importante es que nuestra red de estaciones fue la primera en implementar el sistema de Autoservicio en Perú, el cual permite al cliente autogestionar el abastecimiento de combustible.

Además, la Unidad de E&P logró obtener la constancia de inscripción al Programa Huella Hídrica – Certificado Azul, de la Autoridad Nacional del Agua (ANA). Cabe destacar que en el Campamento Base de Operaciones Nuevo Mundo (CBONM), soporte logístico de las actividades de producción y construcción, se continuó con el reúso del vertimiento proveniente de la Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica (PTARD) para el riego de vías de acceso y abastecimiento del sistema contra incendio. Durante el 2020, se logró el cero vertimiento proveniente de la PTARD, ya que se efectuó la reutilización del 100 % del agua tratada en la misma.

Los invito a revisar los capítulos de nuestro Informe de Sostenibilidad 2020 para conocer más acerca de nuestras buenas prácticas en desarrollo sostenible y responsabilidad social, las cuales nos hicieron merecedores del Distintivo Empresa Socialmente Responsable por décimo año consecutivo, y las cuales nos permiten superar con éxito los desafíos que se presentan en nuestro sector.

Jaime Fernández-Cuesta
Director Ejecutivo de Repsol Perú

(GRI 102-14)

1. Sobre este informe

El presente Informe de Sostenibilidad corresponde a las actividades realizadas en el año 2020 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.

Durante el 2020 la situación generada por la pandemia de COVID-19 ha generado impactos económicos, sociales y ambientales a nivel mundial. Es así que Repsol Perú ha priorizado la protección máxima de todos sus colaboradores y sus familias y la mayor precaución en su relación con la comunidad, clientes y proveedores. En este sentido, se instauró en febrero del 2020 el Comité de coordinación COVID-19 el cual se ha venido reuniendo permanentemente para vigilar la evolución y los efectos de la situación. Además de asumir con especial relevancia el papel de Repsol Perú como proveedor de productos y servicios esenciales, sin los cuales resultaría imposible cubrir las necesidades energéticas básicas que requiere el país. Es así, que a lo largo del Informe de Sostenibilidad 2020 se busca informar sobre el desempeño en sostenibilidad de Repsol Perú, haciendo énfasis en las acciones que se han tomado frente a la emergencia sanitaria.

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

Exploración y Producción *

Refino

Movilidad

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 es el décimo Informe de Sostenibilidad presentado por Repsol Perú y se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

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 mencionarse a Repsol, el Grupo o la Compañía se entiende que se trata de información corporativa global. Al referirse a la Empresa, se entiende aquella que conforma una unidad de negocio, como Refinería La Pampilla.

* Unidad de Exploración y Producción (E&P), considerando lotes donde Repsol es el operador y cuenta con la mayoría de participación.

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

[GRI 102-1] [GRI 102-54]

2. Principales cifras en 2020

USD
3 225
millones
Ingresos generados

USD
529
millones
impuestos pagados

USD
1.84
millones
inversión social voluntaria

2 991
colaboradores

53 %
personal femenino en planilla

24.3
horas de capacitación por colaborador

0.36
IFT
de colaboradores

7 409
beneficiarios por la inversiones realizadas en prevención de la salud en el Lote 57

150
centros educativos participaron en las intervenciones virtuales del Programa Repsol - Acepta

7.22
millones de GJ consumo energético

CO_2

26 600
toneladas de CO_2eq reducidas en la Unidad de Refino[1]

100 %
Reutilización del agua tratada en la Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica de la Base Nuevo Mundo

[1] Dióxido de carbono equivalente.

[GRI 102-7]

Desempeño económico

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de COVID-19 como una pandemia. La rápida propagación de este virus ocasionó una crisis sanitaria, social y económica global sin precedentes, así como la intensificación de los esfuerzos por contener la expansión de la enfermedad.

Con el propósito de aminorar el contagio del virus, diversos gobiernos tomaron medidas de restricción sobre los desplazamientos y actividades, las mismas que se mantuvieron vigentes durante la mayor parte del 2020 y que, como efecto colateral, contribuyeron a provocar contracción de la demanda y recesión económica mundial.

La pandemia también tuvo impacto en el mercado internacional del petróleo. A comienzos del 2020, los precios del recurso venían decreciendo como consecuencia de un exceso de producción global y de la caída de la demanda en China, que tuvo que ralentizar su actividad económica para afrontar la crisis del COVID-19.

Esta situación se agravó en marzo cuando los países miembros de la Organización de Países Exportadores de Petróleo y Rusia (OPEP+) no lograron acuerdos para reducir la producción de petróleo, lo que llevó en abril de 2020 a la peor caída del precio del crudo Brent en los últimos 20 años. Luego, lograron un acuerdo para reducir la producción entre mayo y julio y, posteriormente, un recorte moderado hasta diciembre. En diciembre 2020 la OPEP+ suscribió un nuevo acuerdo de recorte de la producción, que estará vigente de enero a marzo de 2021. Todas estas medidas permitieron atenuar el impacto de la disminución de demanda global y la recuperación parcial de la cotización del petróleo.

A pesar del extraordinario y complejo entorno actual, Repsol Perú ha mantenido en todo momento la operación segura del negocio, que es un sector esencial para la economía del Perú. Sin embargo, la disminución de la actividad económica producto de la pandemia provocó también que disminuyan los niveles de consumo y, por ende, de producción.

Para afrontar los impactos de la pandemia, se ha venido aplicando el "Plan de Resiliencia 2020" adoptado por el Consejo de Administración, el cual busca garantizar la continuidad de las operaciones de la Compañía, así como preservar su solidez financiera.

[RP02]

Contribución ODS

Valor económico generado y distribuido (en millones de USD)	2018	2019	2020
Valor económico directo generado	**6700**	**5587**	**3225**
Valor económico distribuido	**7395.06**	**6621.63**	**3895.84**
Costes operacionales	6496	5663	3212
Planilla y beneficios de empleados	103	100	94
Costos de financiamiento	60	67	59
Pagos al gobierno	734	789	529
Inversiones en la comunidad	2.06	2.63	1.84

[GRI 201-1]

2.1. Proyectos destacados

Unidad de E&P: Premio Desarrollo Sostenible 2020

Reconocimientos otorgados por la Sociedad de Minería Petróleo y Energía (SNMPE) en la categoría Gestión Ambiental por el proyecto "Restauración ecológica y participativa en plataformas de perforación" y en la categoría Juntos contra el COVID-19 - Sumando Esfuerzos por el proyecto "Trabajando Juntos", donde se unieron los esfuerzos de la Unidad de E&P, las comunidades del entorno del Lote 57, entidades del Estado y Federaciones Nativas, para realizar acciones conjuntas para contener el impacto de la pandemia.

Unidad de Refino: Reconocimiento Huella de Carbono

Refinería La Pampilla es la primera refinería en recibir el Reconocimiento Huella de Carbono Perú, nivel 3, impulsada por el Ministerio del Ambiente. Gracias a la reducción en las emisiones de Gases de Efecto Invernadero del ejercicio 2019 en relación al año precedente, se alcanzó una reducción de costos de producción por la implementación de medidas ecoeficientes así como un impacto positivo en el medioambiente.

Unidad de Movilidad: Estación de Servicio con paneles solares

La Estación de Servicio Tierra (Callao) ha sido diseñada bajo criterios ecoeficientes que buscan maximizar el cuidado del medio ambiente y mejorar su eficiencia energética.

Cuenta con paneles solares para el autoabastecimiento energético parcial, iluminación perimetral automática con luminarias LED (consumo energético 50 % menor al de un sistema tradicional con luces de halogenuro), así como dispensadores con sistema de recuperación de vapores.

(GRI 102-10)

2.2. Principales reconocimientos

ESR EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Repsol Perú obtuvo el Distintivo Empresa Socialmente Responsable por décimo año consecutivo, en reconocimiento a sus buenas prácticas en desarrollo sostenible y responsabilidad social.

mT

Ranking Merco Talento Perú 2020: Repsol Perú fue reconocido por su atracción y retención de talento, liderando en el sector hidrocarburos y escalando al puesto 11 en el ranking general.

Par
RANKING DE EQUIDAD DE GÉNERO

Ranking Par: Repsol Perú obtuvo el primer puesto, como líder del sector Minería y Energía en el Perú, por promover la igualdad de género en la industria.

PREMIO DESARROLLO SOSTENIBLE 2020

Premio Desarrollo Sostenible 2020: Repsol Perú obtuvo el primer puesto en la categoría Gestión Ambiental, y fue reconocido en la categoría Juntos contra el COVID-19 - Sumando Esfuerzos, por proyectos desarrollados en el Lote 57.

[RP 03]

3. Sobre Repsol Perú

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.

17.1 millones BOE[2] producidas

337.8 millones BOE en reservas

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.

20.47 millones de barriles de petróleo crudo procesado

23.48 millones de barriles de productos petrolíferos producidos

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.

589 estaciones de servicio.

Repsol Perú

Repsol es una compañía multienergética global presente en más de 30 países y que cuenta con más de 24 000 colaboradores.

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

[2] Barriles de petróleo equivalente.

[GRI 102-2] [GRI 102-4] [GRI 102-7]

3.1 Empresas que conforman el Grupo Económico

REPSOL S.A.

Es una multinacional dedicada a realizar todas las actividades del sector hidrocarburos, incluidos la exploración, el desarrollo y la producción de crudo y gas natural; el transporte de productos petrolíferos, gases licuados de petróleo (GLP) y gas natural; el refino, la producción de una amplia gama de productos petrolíferos; y la comercialización de productos derivados del petróleo, productos petroquímicos, GLP y gas natural. Además, actividades de generación, transporte, distribución y comercialización de electricidad.

REPSOL PERÚ B.V.
Fue constituida en Ámsterdam, Países Bajos. Repsol S.A. posee el 100% de participación en la misma. Esta sociedad es la mayor accionista de Refinería La Pampilla, con una participación del 92.42 % de su capital social.

GRUPO REPSOL DEL PERÚ S.A.C.
Su objeto social es la prestación de servicios de representación y apoyo a la gestión y a la administración de las sociedades del Grupo Repsol en el Perú.

REPSOL COMERCIAL S.A.C. (RECOSAC)
Se dedica a realizar todo tipo de actividades económicas relacionadas con la industrialización, producción, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de hidrocarburos y de sus derivados, así como negocios, o servicios complementarios y conexos. Refinería La Pampilla posee el 100 % de su capital social.

REPSOL ENERGY PERÚ S.A.C
Es una sociedad dedicada a la distribución y comercialización mayorista y minorista de productos combustibles.

REPSOL MARKETING S.A.C. (REMARSAC)
Es una sociedad dedicada a la realización de actividades de industrialización, producción, almacenamiento, comercialización, transporte, y distribución de hidrocarburos y de sus derivados, incluida la prestación de avituallamiento de naves.

REPSOL EXPLORACIÓN PERÚ S.A. (REPEXSA)
Es una sociedad dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos.

REPSOL TRADING PERÚ S.A.C.
Es una sociedad dedicada, entre otros, a la comercialización, importación y exportación de hidrocarburos y sus derivados.

REPSOL GESTIÓN DE DIVISA S.L.
Es una sociedad dedicada, entre otros, a la gestión, administración y optimización de los excedentes de tesorería y necesidades de financiación de las entidades pertenecientes a su mismo grupo de sociedades.

REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A. (RELAPASAA)
Es una sociedad dedicada a la refinación, el almacenamiento, la comercialización, el transporte y la distribución de todo tipo de hidrocarburos, como el petróleo y sus derivados.

(GRI 102-5) (GRI 102-45)

3.2. Cadena de valor y segmentos de negocio

1. Exploración

Exploración de yacimientos *onshore* (en tierra). Desarrollo de los campos, cuya exploración ha sido exitosa y preparada para su explotación.

2. Producción

Operaciones de producción en el Lote 57. La producción de gas natural se dirige al mercado de exportación, mientras que los productos de líquidos de gas natural, principalmente al mercado interno. Los productos más comercializados son GLP, nafta y Medium Destilate Blending Stock (MDBS).

3. Abastecimiento

El objetivo es optimizar el sistema logístico, con el fin de elevar su competitividad. Incluye las actividades de trading y transporte de crudo y productos a Refinería La Pampilla para ser procesados.

4. Refino

Se procesa el crudo y otras materias primas para la obtención de GLP, gasoholes, turbo, diésel apto para la tecnología Euro 4, residuales, combustibles marinos y asfaltos, y se cumple con altos estándares de calidad, seguridad y medioambiente.

Upstream

9994.23 tCO_2e emisiones de GEI	34.68 megalitros de agua extraída	131 419 GJ consumo de energía	Índice de frecuencia de accidentes: 0.00 colaboradores	0.99 contratistas

Downstream

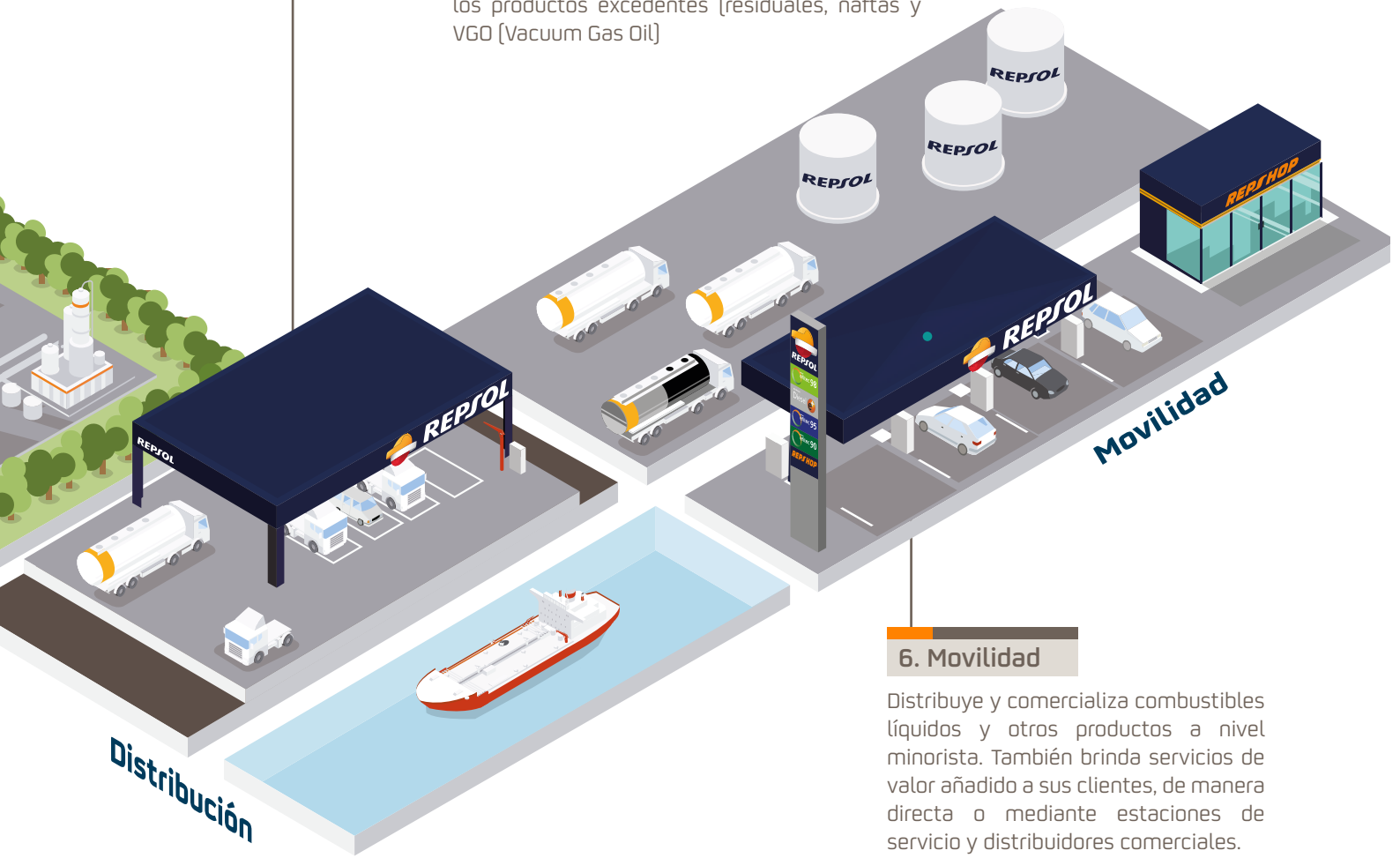
451 377 tCO_2e emisiones de GEI	2102.79 ML de agua extraída	7 087 711 GJ consumo de energía	Índice de frecuencia de accidentes: 0.83 colaboradores (Refino)	0.61 contratistas (Refino)	0.24 colaboradores (Movilidad)	0.88 contratistas (Movilidad)	589 estaciones de servicio

[GRI 306-1]

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

Durante el ejercicio 2020, 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 (20 %), el Gas Natural Vehicular (GNV) (8 %) 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 (45 %), China (28 %), Japón (18 %), España (3 %) y Francia, México y Países bajos (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 con mayor volumen de venta es el GLP (mezcla de propano y butano), y en segundo lugar, la nafta. Al igual que el año anterior se comercializó el Medium Destillate Blending Stock (MDBS), insumo intermedio utilizado en la elaboración de Diésel N° 2 o Ultra Light Sulphur Destillate (ULSD) en refinerías. Pero se vendió menor cantidad que el 2019 ya que, parte del volumen ahora se utiliza como insumo para la venta de dos nuevos productos, el Diésel B5 S50, resultante de la mezcla de MDBS, ULSD y Biodiesel, y el Diésel N°2, resultante de la mezcla de MDBS y ULSD.

Casi todo el GLP se ha comercializado en el mercado local. Por la crisis de demanda ocasionada por la pandemia de Covid-19, se realizaron 2 exportaciones extraordinarias no planificadas a mediados de año. La nafta se ha exportado en su totalidad a países donde se desarrolla principalmente la petroquímica, este año principalmente a Brasil y Corea.

Finalmente, el MDBS se ha comercializado en el ámbito local a Refinería La Pampilla, y se ha realizado una exportación extraordinaria ocasionada por la pandemia de Covid-19. El diésel B5 S50 se vendió en su totalidad en el mercado local mediante cargaderos de camiones ubicados en la Planta de Pisco y en Callao, y el Diésel N°2 a Refinería La Pampilla mediante despachos desde el terminal marítimo.

[GRI 102-6]

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 Recosac, Remarsac, Primax, Terpel y en ocasiones ventas puntuales a PBF-Valero, Petroperú o Pluspetrol.

La Empresa exporta sus productos excedentes — principalmente residuales y naftas - a 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 2020 sumaron un volumen total de 23 499 miles de barriles. Las ventas en el mercado interno con respecto a 2019 disminuyeron en 46 % alcanzando los 18 524 miles de barriles. Por su parte, las exportaciones totalizaron 3941 miles de barriles, 63 % menos que en 2019. Esta reducción se relaciona con la menor actividad económica como consecuencia de la pandemia.

[GRI 102-6]

Sus clientes locales 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.

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 2020, la red bajo la marca Repsol contó con 589 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, tales como minería, pesca, generación eléctrica e industria en general. También a estaciones de servicio y distribuidores minoristas no vinculados en el territorio nacional.

[GRI 102-6]

4. Estrategia de sostenibilidad

El Modelo de Sostenibilidad de Repsol se encuentra alineado a las mejores prácticas internacionales en materia ética, ambiental y social y define las pautas de actuación para gestionar los posibles impactos de nuestras operaciones en toda la cadena de valor.

El Modelo de Sostenibilidad de Repsol se articula en torno a 6 ejes:

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. Se despliega así, una hoja de ruta que se plasma en el Plan de Sostenibilidad Perú, 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 por países.
4	Se informa anualmente del cumplimiento de los objetivos.

El Plan de Sostenibilidad incorpora compromisos relacionados con las expectativas de los diferentes grupos de interés y contribuye a la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), priorizando los de mayor relevancia para la compañía y grupos de interés.

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 siguientes 3 comisiones:

- **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.

En Repsol Perú, el Directorio de Refinería La Pampilla ha constituido el Comité de Auditoría, que tiene la función de servir de apoyo al Directorio en sus cometidos de vigilancia, mediante la revisión periódica del proceso de elaboración de la información económica-financiera, de los controles ejecutivos, supervisión de los sistemas de registro, de la independencia del auditor externo, así como del cumplimiento de las disposiciones legales, de ámbito nacional, y normas internas de la sociedad, relacionadas con las conductas en el mercado de valores.

[GRI 102-18]

4.1. Plan de sostenibilidad 2020 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 2020 de Repsol Perú estuvo compuesto por 20 acciones, organizadas dentro de los 6 ejes del Modelo de Sostenibilidad de Repsol. Al finalizar el 2020, se completaron 16 de estas acciones y la implementación de las 4 acciones pendientes se finalizará en 2021.

20 Acciones

80 % Cumplimiento

20 % En curso

- Ética y transparencia — 4 ACCIONES
- Personas — 3 ACCIONES
- Operación segura — 5 ACCIONES
- Medioambiente — 4 ACCIONES
- Cambio climático — 2 ACCIONES
- Innovación y tecnología — 2 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:

Adhesiones y asociaciones

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 Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), 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)
- IOGP (International Association of Oil & Gas Producers)
- CCAC *(Climate and Clean Air Coalition)*
- Zero Routine Flaring by 2030, iniciativa del Banco Mundial.
- IEA (International Energy Agency)
- AECA (American European Community Association)
- BIAC (Business and Industry Advisory Committee)
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

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.

(GRI 102-12)

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.

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	Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
Instituto Peruano de Economía (IPE)	Asociación Femenina Auxiliar al Instituto Americano de Ingenieros de Minas Metalurgia y Petróleo (WAAIME)	Red Nacional de Empresas y Discapacidad, impulsada por Repsol junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
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)	Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA)
Women in the Profession (WIP Perú)		

(GRI 102-13)

4.2 Gestión de los grupos de interés

El estudio de materialidad realizado por Repsol en 2020 contó con la participación de 19 áreas de la Compañía y 22 países, incluyendo áreas encargadas de la relación con los grupos de interés, áreas expertas en los asuntos de sostenibilidad y equipo directivo. Dentro del contexto de crisis sanitaria y económica del 2020, el estudio de materialidad fue especialmente relevante para capturar posibles cambios en las prioridades mostradas por los grupos de interés en materia de sostenibilidad.

En 2020 se ha validado y consolidado el mapa de grupos de interés de la Compañía, el cual se estructura en 8 grupos. La priorización externa de asuntos de sostenibilidad se realizó a partir de entrevistas telefónicas y encuestas online a los grupos de interés y a las áreas de la compañía responsables de su gestión. También se han analizado más de 100 documentos obtenidos a través de consultas, iniciativas, análisis y otros proyectos derivados del diálogo directo que recogen las necesidades y exigencias de los grupos de interés.

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

Asuntos priorizados por los grupos de interés

Empleados

Los asuntos de los ejes de capital humano, buen gobierno corporativo y transparencia, ética y cumplimiento, derechos humanos y relación con las comunidades, e innovación y tecnología son los más relevantes para este grupo.

Repsol tiene vías de comunicación y diálogo con los trabajadores de manera directa y también a través de sus representantes sindicales, para tratar los temas de interés y alcanzar acuerdos al respecto.

Medios de comunicación

El asunto emisiones gases efecto invernadero es el más relevante para este grupo de interés, seguido de adaptación al cambio climático y respeto de los derechos laborales. A continuación, figuran asuntos de los ejes de ética y cumplimiento, y medioambiente.

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

Organismos e instituciones públicas

Los asuntos de los ejes de cambio climático, ética y cumplimiento, buen gobierno corporativo y medioambiente son los más relevantes para los organismos e instituciones públicas.

El contacto con este grupo de interés es muy frecuente y se lleva a cabo principalmente en reuniones y eventos, en cada caso con la periodicidad con la que son convocados.

Accionistas, inversores y entidades financieras

Los asuntos de los ejes de buen gobierno corporativo, cambio climático, ética y cumplimiento, y seguridad, son los más relevantes para este grupo.

Refinería La Pampilla cuenta con el área de Relación con Inversores, que se encarga de gestionar las solicitudes de información y consultas de los accionistas.

Clientes

Entre los asuntos mejor valorados por este colectivo se encuentran los relacionados a los ejes de productos y servicios, medioambiente y seguridad.

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

Dentro de este grupo se encuentran los socios y competidores del sector energético, los cuales comparten con Repsol su interés por el cambio climático, el buen gobierno corporativo, la seguridad y el medioambiente.

La relación constante con este grupo de interés se mantiene a través de los propios procesos de negociación, las alianzas, asociaciones sectoriales, 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. Adicionalmente, para ellos es importante que la Compañía actúe de forma ética. En 2020 tuvieron mayor relevancia notablemente los asuntos relacionados con productos y servicios, así como con cadena de suministro.

Repsol mantiene una relación fluida con sus proveedores y contratistas durante todo el proceso de gestión, desde la contratación hasta la operación.

Sociedad

Dentro de este grupo se incluyen las comunidades locales –incluyendo las comunidades nativas–, organizaciones sindicales, ONG, sector académico y sociedad civil. El asunto respeto de los derechos laborales, entorno laboral estable y atención al bienestar de los empleados es el más relevante para este grupo de interés. En 2020 continúa su preocupación por el eje cambio climático y el eje derechos humanos.

Este grupo de interés busca que las empresas como Repsol prevengan y mitiguen los principales impactos ambientales y sociales de su actividad y también otorga una gran relevancia a la integridad. El contacto e interacción con este colectivo se lleva a cabo a través de múltiples vías como reuniones, programas sociales, actividades comerciales, redes sociales, entre otras.

[GRI 102-40] [GRI 102-44]

Además de los documentos publicados referidos a temas de sostenibilidad, Repsol Perú atiende todas las solicitudes de información y participa activamente en grupos de trabajo multisectoriales, ponencias, congresos y debates sobre esta materia.

Asuntos priorizados por los grupos de interés

Productos y servicios					✓	✓		
Ética y cumplimiento	✓	✓	✓		✓		✓	✓
Cambio climático y transición energética	✓	✓	✓	✓				✓
Innovación y tecnología							✓	
Capital humano	✓	✓					✓	
Buen gobierno corporativo y transparencia			✓	✓			✓	✓
Seguridad				✓	✓	✓		✓
Gestión de la cadena de valor					✓			
Derechos humanos y relación con las comunidades		✓					✓	
Medioambiente	✓	✓	✓	✓		✓		

Accionistas, inversores y entidades financieras

Colaboradores

Proveedores y contratistas

Socios, competidores y asociaciones empresariales

Clientes

Organismos e instituciones públicas

Sociedad

Medios de comunicación

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

5. Cambio climático

Constribución ODS

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. Todo a la vez que garantiza la seguridad, la eficiencia y la accesibilidad al suministro energético.

5.1. Cero emisiones netas en 2050

En línea con los objetivos del Acuerdo de París y los de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS), Repsol se fijó el objetivo 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, orienta 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. El Comité Ejecutivo es 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. 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. La Compañía ha definido como ejes de su estrategia de cambio climático: eficiencia energética, transformación del portafolio, generación eléctrica baja en carbono, combustibles de bajo carbono, economía circular, avances tecnológicos y sumideros de carbono.

Repsol ha definido estrategias de corto y medio plazo que responden a la competitividad en el sector y a las variaciones en los marcos regulatorios. Asimismo, para el mediano y 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 CO_2 y la participación en proyectos de I+D enfocados en la captura de CO_2 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.

Riesgos derivados del cambio climático

[GRI 201-2]

Uno de los principales riesgos identificados por Repsol Perú fueron las condiciones climatológicas marinas que afectan la operación de Terminales y Refinería La Pampilla. Este evento puede presentarse en cualquier momento, pues está sujeto a factores climatológicos. Aunque se cuenta con estimaciones acerca de posibles cierres de puertos por mal tiempo, estas son referenciales y, a menudo, se prolongan más de lo estimado. Para hacer frente a este riesgo, en 2019 se puso en marcha el Terminal Marítimo Monoboya de Refinería La Pampilla, cuya inversión asciende a USD 109 millones. Con este proyecto Repsol Perú reduce los periodos de indisponibilidad de carga y descarga de crudo y productos, inclusive en condiciones climatológicas adversas.

Emisiones de GEI

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]

Emisiones de GEI (en toneladas de CO_2 equivalente)	Año 2018		Año 2019		2020	
Alcance	E&P	Refino	E&P	Refino	E&P[1]	Refino[2]
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	8025.15	609 659	12 186.11	592 344	9 994.23	433 713
Emisiones indirectas por energía (Alcance 2)	0	17 157	0	17 715	[3]	16 412
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	0	13 175	0	1248	[4]	1 252
Total	**8025.15**	**639 991**	**12 186.11**	**611 307**	**9 994.23**	**451 377**

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

Notas sobre el cálculo de emisiones de GEI

(1) En la Unidad de E&P, los gases incluidos en el cálculo del alcance 1 son CO_2, CH_4 y N_2O.
Las fuentes de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas son las correspondientes al Global Warming Potential (AR-4), Guía de parámetros ambientales E&P, y Directrices del IPCC 2006.

(2) En la Unidad de Refino, los gases considerados para el cálculo del alcance 1 son: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6 y NF_3. Y la fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas son las correspondientes al Global Warming Potential (GWP) del IPCC Fourth Assessment Report (2017) – AR4.

Los gases considerados para el cálculo del alcance 2 son: CO_2, CH_4 y N_2O. Y la fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas son las correspondientes a los datos del Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional (COES-SINAC) del 2019.

El alcance 3 corresponde a las emisiones por el calentamiento del gas natural, no cubre viajes aéreos, viajes terrestres, consumos de papel y otros.

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Reducción de emisiones de GEI en la Refinería La Pampilla.

Hemos superado la meta de reducción de emisiones de CO_2 prevista en el Plan de Reducción de Emisiones de Refinería La Pampilla mediante la implementación de acciones operativas en la red de vapor de diversas unidades, la automatización de bombas de diésel y el uso de electrobombas en reemplazo de turbobombas, entre otras acciones. Estas iniciativas nos han permitido alcanzar una reducción de 26 600 tCO_2eq.

[GRI 305-5]

Contribución ODS

[3] No aplica.
[4] E&P no considera el alcance 3 en sus activos operados.

Consumo energético

Consumo interno de energía (en gigajulios)	Año 2018			Año 2019			Año 2020		
Fuente de energía	E&P	Refino	Movilidad	E&P	Refino	Movilidad	E&P	Refino	Movilidad
Fuelóleo	0	169 372	0	0	27 992	0	0	3	0
Fuel gas/gas natural	62 253	8 332 300	0	147 028	9 258 205	0	120 112	6 596 461	0
Gasóleo (diésel)	28 636	494	0	18 617	1 917	0	11 307	393	0
Electricidad comprada	0	285 965	55 194	0	349 885	54 085	0	347 792	38 207
Vapor comprado	0	166 432	0	0	113 940	0	0	104 856	0
Consumo total	**90 889**	**8 954 563**	**55 194**	**165 645**	**9 751 939**	**54 085**	**131 419**	**7 049 504**	**38 207**

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

[GRI 302-1]

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

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Instalación de paneles solares en estación de servicio.

El 25 de octubre hemos puesto en operación el sistema de paneles solares de la estación de servicio Tierra. El sistema cuenta con 40 paneles solares controlados por 10 micro inversores que distribuyen la energía generada para el autoconsumo de la estación. La generación diaria de energía representa el 23 % del consumo total diurno (6 a 18 horas). Se estima una generación anual de 16 967 KWh que evitan una emisión de CO_2 equivalente a 10.4 toneladas.

Constribución ODS

[GRI 302-4]

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, 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, también 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 2020, la planilla de Repsol Perú ha contado con 2991 personas empleadas a tiempo completo (2698 con contrato permanente y 293 con contrato a plazo fijo). La fuerza laboral ha estado conformada por mujeres en un 53 % y por hombres en 47 %. Además, el 87 % de colaboradores ha trabajado en Lima y el resto en 12 departamentos del Perú.

Empleados por tipo de contrato y género

	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
Tipo de contrato	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Contrato a plazo fijo	56	27	159	43	7	1
Jornada completa	56	27	159	43	7	1
Media jornada	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Contrato permanente	501	171	592	1328	76	30
Jornada completa	**501**	**171**	**592**	**1328**	**76**	**30**
Media jornada	0	0	0	0	0	0
Total	**557**	**198**	**751**	**1371**	**83**	**31**

Empleados por contrato laboral y región

Tipo de contrato	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
	A plazo fijo	Permanente	A plazo fijo	Permanente	A plazo fijo	Permanente
Lima	83	672	109	1680	1	70
Ancash	0	0	39	27	0	0
Arequipa	0	0	0	52	0	0
Cajamarca	0	0	15	1	0	0
Cuzco	0	0	0	29	7	36
Ica	0	0	0	2	0	0
Junín	0	0	35	16	0	0
La Libertad	0	0	4	63	0	0
Lambayeque	0	0	0	29	0	0
Moquegua	0	0	0	8	0	0
Piura	0	0	0	1	0	0
Puno	0	0	0	1	0	0
Tacna	0	0	0	11	0	0

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

Derechos laborales

Con respecto a la libertad sindical se han desarrollado un total de 20 reuniones de negociación colectiva con el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla: 15 reuniones presenciales entre los meses de enero y marzo 2020 y 5 reuniones virtuales a través de la plataforma Microsoft Teams entre los meses de setiembre y diciembre 2020.

El proceso de negociación colectiva 2020-2021 concluyó el 7 de enero 2021 con la firma del Acta de Acuerdo por parte de los representantes del sindicato y de la empresa. Si bien esta acta se firmó en el 2021, aplica retroactivamente desde el 1 de enero del 2020. En ella se establece que se mantienen vigentes las estipulaciones con carácter permanente del Laudo Arbitral 2018-2019 en tanto no se opongan a las contenidas en el acta suscrita.

Durante el ejercicio 2020, el 11.13 % de la planilla de Repsol Perú ha estado cubierto por un convenio colectivo. Este porcentaje se incrementó en un 0.56 % con respecto al año anterior. El 85.59 % (285) de los colaboradores cubiertos por convenio está conformado por varones y el 14.41 % (48) por mujeres. El Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla es el único activo al cierre del año 2020, y está compuesto en un 100 % por personal técnico medio, personal administrativo y operarios.

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

Durante el 2020 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]

Respecto a los cambios operativos, estos son definidos en cada caso puntual con participación del área de Personas y Organización (P&O) para garantizar el respeto a los derechos de los empleados y el cumplimiento legal.

La cláusula cuarta del Laudo Arbitral 2018-2019 (aplicable al 2020, conforme a lo antes explicado) no contiene un plazo de aviso y/o disposición para consulta, sin embargo establece el compromiso de la empresa de escuchar e informar al sindicato sobre temas de organización que por su importancia pueda afectar los intereses generales o al desarrollo de los empleados, comunicándoles las decisiones adoptadas.

Como consecuencia de las declaratorias de emergencia sanitaria y nacional en el Perú, y con la finalidad de cautelar la salud de los trabajadores ante el COVID-19, se han establecido cambios en jornadas y horarios, así como medidas de trabajo remoto y licencias con goce de haber para personal vulnerable que por sus funciones no puede realizar trabajo remoto. Estos cambios se realizaron, de acuerdo a las normas legales peruanas y sin un aviso anticipado, a partir del 16 de marzo 2020 y se mantienen en forma transitoria mientras se mantenga esta situación de emergencia sanitaria.

[GRI 402-1]

6.1. Atracción y retención

Proceso de selección y contratación

1 Publicación de ofertas de empleo

- Repsol cuenta con oportunidades laborales para diversos perfiles profesionales. Las ofertas de empleo disponibles se publican en la plataforma de empleo de Repsol.
- Repsol está comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, por lo tanto cuando los candidatos se inscriben a una vacante a través del portal de empleo corporativo, no se le solicita datos de carácter personal como edad, género, fotografía, o cualquier otro dato que pueda ser susceptible de sesgos discriminatorios.

2 Filtro curricular y telefónico

- Se revisan los perfiles recibidos y, los más adecuados para el puesto, según los conocimientos y competencias requeridas, pasan a la siguiente fase del proceso.
- Se contacta a los candidatos para una primera toma de contacto y validar aspectos generales del perfil.

3 Evaluaciones online

- Los candidatos que continúen en el proceso reciben un email con los datos de acceso a las pruebas corporativas, que deben desarrollar en modalidad online.

4 Entrevistas personales

- Superadas las pruebas online, se realizan las entrevistas personales para conocer mejor a los candidatos. Estas entrevistas incluyen entrevistas por competencias (con el área de Personas y Organización) y entrevistas técnicas (con el cliente interno).
- En el 2020, y teniendo en cuenta el contexto actual, todas las entrevistas se han llevado a cabo de manera virtual, utilizando las herramientas que la Compañía pone a disposición.

5 Propuesta remunerativa

- Se prepara una oferta que reúne beneficios, aspectos económicos y otros detalles del puesto y se comparte con el candidato seleccionado.

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.

Constribución ODS

Beneficios

Los colaboradores de Repsol Perú cuentan con los siguientes beneficios de ley:

Asignación familiar, de acuerdo a la Ley N°25129.
Subsidio económico por lactancia, otorgado por EsSalud con el objetivo de contribuir al cuidado del recién nacido. El área de Salud Laboral se encarga del trámite ante EsSalud.
Lactarios institucionales. De acuerdo a la Ley N°29896, Repsol Perú ha implementado 8 lactarios institucionales: 1 en Oficinas de San Isidro, 1 en Refinería La Pampilla y 6 en Estaciones de Servicio de diversos distritos.
Horario por lactancia, de acuerdo a la Ley N°28731, para la madre trabajadora hasta que su hijo tenga un año de edad.
Examen médico anual. La protección de la salud y la prevención de riesgos laborales de los empleados es un objetivo básico y prioritario de la empresa, por este motivo cada año se realizan exámenes médicos integrales / ocupacionales de acuerdo a grupo etario, sexo y perfil laboral que desempeñe el empleado.
Se están implementando nuevos exámenes de laboratorio y de imágenes con énfasis en factores de riesgo cardiovascular y detección precoz del cáncer.
Seguro Social Perú (EsSalud), es el seguro regular al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que laboran en la empresa.
Seguro Vida Ley, al cual tiene derecho el empleado una vez cumplidos los cuatro años de trabajo.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), de acuerdo a la Ley N°26790. Este seguro otorga cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores, empleados y obreros cuyas laborales son consideradas de alto riesgo.

También se otorgan las siguientes licencias.

- Licencia de maternidad.
- Licencia de paternidad.
- Licencia por enfermedad grave o terminal.

- Licencia por hijo con discapacidad.
- Licencia por adopción.

Además, a nivel corporativo, se cuenta con el Plan Global de Compra de Acciones para Empleados, un plan voluntario que ofrece la posibilidad de recibir una acción gratuita por cada dos acciones adquiridas y mantenidas durante 24 meses después de la finalización del periodo de compra.

Repsol Perú también cuenta con convenios corporativos con instituciones y/o empresas del rubro educación, recreación, alimentación, turismo, deportes, entre otros, que brindan beneficios de descuentos para los empleados.

Finalmente, el reconocimiento es parte fundamental de la experiencia del empleado y constituye una herramienta fundamental para contribuir a un entorno de trabajo colaborativo y motivador, así como para incrementar el compromiso de los empleados y los resultados de las unidades de negocio.

[GRI 401-2]

Nuevas contrataciones

La tasa de nuevas contrataciones registrada en 2020 fue de 15.9 %. De las 473 altas en el año 2020, 406 corresponden al colectivo de Estaciones de Servicio, esto debido a la propia naturaleza del negocio. Descontando el colectivo de Estaciones de Servicio, la tasa de contratación sería de 2.3 %.

Nuevas contrataciones

	Unidad Refino			Unidad de Movilidad			Unidad de Exploración y Producción		
	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <
Lima y Callao	**26**	**19**	**2**	**263**	**120**	**2**	**0**	**1**	**0**
Femenino	13	1	0	168	99	1	0	0	0
Masculino	13	18	2	95	21	1	0	1	0
Provincias	**0**	**0**	**0**	**20**	**19**	**1**	**0**	**0**	**0**
Femenino	0	0	0	8	3	0	0	0	0
Masculino	0	0	0	12	16	1	0	0	0
Total	**26**	**19**	**2**	**283**	**139**	**3**	**0**	**1**	**0**

Rotación

La tasa de rotación registrada en 2020 fue de 19.1 %. De los 566 ceses en el año 2020, 443 corresponden al colectivo de estaciones de servicio. Descontando este colectivo la tasa de rotación sería de 4.1 %.

El mayor porcentaje de rotación se presenta en las vacantes operativas de estaciones de servicio (vendedores de tienda y vendedores de playa) donde se ha trabajado una estrategia para gestionar dicha rotación, 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 con la rentabilidad y los resultados de la unidad de negocio.

Además, la Empresa cuenta con dos 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 unidad de negocio.

Ceses

	Unidad Refino			Unidad de Movilidad			Unidad de Exploración y Producción		
	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <	< 30 años	>30 y < 50 años	50 años <
Lima y Callao	**15**	**19**	**19**	**270**	**148**	**4**	**0**	**7**	**6**
Femenino	6	3	1	178	111	1	0	3	0
Masculino	9	16	18	92	37	3	0	4	6
Provincias	**0**	**0**	**0**	**31**	**38**	**1**	**0**	**7**	**1**
Femenino	0	0	0	12	9	0	0	0	0
Masculino	0	0	0	19	29	1	0	7	1
Total	**15**	**19**	**19**	**301**	**186**	**5**	**0**	**14**	**7**

[GRI 401-1]

Repsol Perú cuenta con un programa de retiro anticipado, gestionado a través de una empresa de *outplacement*, con el objetivo de asegurar que el proceso sea llevado con el mayor respeto, responsabilidad y coherencia posible. Se ofrecen, además, servicios de transición de carrera para aceptar el cambio de manera positiva.

El Plan de Transición consiste en consultoría personalizada, talleres y seminarios, capacitación online, herramientas de búsqueda de trabajo, oficina equipamiento y entrenamiento, servicios complementarios como red de contactos y fotografía profesional para potenciar su imagen, etc.

[GRI 404-2]

6.2. Capacitación y desarrollo profesional

Contribución ODS

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10 REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDADES

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.

En el año 2020 se abordaron diferentes temas de formación, priorizando el compromiso con la seguridad y salud de los colaboradores, así como el desarrollo técnico y de gestión, logrando superar los retos al transformar las dificultades en oportunidades. Sobresalió la formación en "Sesgos Inconscientes en la Toma de Decisiones" dirigido a los líderes y además las acciones de sensibilización y formación en metodologías *Lean & Agile*.

Se impartieron además cursos relacionados a idiomas, ofimática, así como habilidades relacionadas con el perfil de la Compañía.

Todo ello ha sumado más de 72 700 horas de formación dirigida a los colaboradores de todas las categorías profesionales, donde el personal femenino asumió un 50.2 % del total de horas y el personal masculino el 49.8 %

La formación de los colaboradores se convierte en pieza clave de su desarrollo. Tanto el entrenamiento como el refuerzo de competencias técnicas y de gestión, les permiten desenvolverse con éxito en sus quehaceres laborales y profesionales, así como en la consecución de los objetivos del negocio.

Este modelo de desarrollo profesional garantiza que cada empleado evolucione en su carrera actual y futura.

Horas de capacitación promedio

	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
Categoría laboral	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Directivos	13.21	32.00	9.83	-	6.50	-
Gerencias	32.44	51.10	31.42	37.79	46.44	29.92
Jefaturas	65.38	49.42	75.21	56.44	135.95	7.83
Supervisores	31.96	61.48	24.73	41.39	51.98	10.88
Asistentes/ Analistas	18.35	23.75	27.03	37.49	95.67	-
Operarios	10.77	13.98	15.15	16.04	76.50	-

Horas de capacitación totales

	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
Categoría laboral	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Directivos	79.25	32.00	9.83	-	6.50	-
Gerencias	1265.33	919.75	314.17	264.50	464.42	29.92
Jefaturas	3792.17	790.67	3760.52	4345.92	1087.58	7.83
Supervisores	1502.35	1106.67	815.93	745.00	1403.43	21.75
Asistentes/ Analistas	4421.18	2755.33	4811.27	6561.00	3061.33	-
Operarios	1787.87	405.50	7257.33	17550.50	382.50	979.17

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Formación sobre la Agenda 2030 y ODS.

Se realizó el lanzamiento de la actividad formativa acerca de la Agenda 2030 y la contribución de Repsol a los ODS, dirigido al personal interno. Al cierre del 2020, 245 colaboradores de las diferentes unidades de negocio y áreas transversales de Repsol Perú completaron el curso de manera exitosa.

[GRI 404-1]

Constribución ODS

Nuevas formas de trabajo

En Repsol la clave de la competitividad y evolución reside en su capacidad para adaptarse a un mundo volátil y complejo, en un entorno de trabajo basado en la colaboración y el aprendizaje colectivo continuo.

Las nuevas formas de trabajo en Repsol proporcionan el marco general de funcionamiento de una organización que ha incorporado una mentalidad *Agile* y *Lean* para crecer, el despliegue de estas se realiza a través de 5 elementos:

1. Visión clara y alineada
2. Organización más plana y flexible
3. *Digital Workplace*
4. Adopción de Metodologías y prácticas *Lean & Agile*
5. *Mindset Lean & Agile*

En el año 2020, en Repsol Perú, se llevaron a cabo varias acciones alineadas con las Nuevas Formas de Trabajo, como la acción formativa "Introducción a las Nuevas Formas de Trabajo", sesiones de *Innovation Talks* con el objetivo de compartir las oportunidades en tecnología que ayuden a llevar la transformación digital.

Además, se diseñó un programa de webinars, con el objetivo de acompañar a los colaboradores en su gestión emocional, confianza, compromiso y liderazgo en el nuevo contexto.

Finalmente, la plataforma digital de formación *Workday Learning* tiene disponibles cursos orientados a mejorar las aptitudes de los empleados.

(RP01)

Constribución ODS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Adaptación al trabajo remoto.

Durante el 2020, el trabajo remoto cobró mayor importancia, teniendo a 411 personas bajo esta modalidad frente a 73 colaboradores teletrabajando el año precedente. Para acompañar al teletrabajador se realizaron diversas acciones formativas virtuales, como el manejo de estrés y formas para gestionar/liderar en remoto. Además, se compartió información acerca de la desconexión digital, las formas de trabajo fuera del centro físico o la ergonomía, entre otros.

Evaluación de desempeño

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 los empleados está alineada con los objetivos de cada unidad de negocio y de Repsol Perú, propiciando la meritocracia y el desarrollo profesional.

En 2020, se evaluó al 88 % de colaboradores (86 % personal masculino y 89 % personal femenino).

Colaboradores evaluados (en %)

	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
Categoría laboral	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Directivos	100	100	100	N/A	100	N/A
Gerencias	98	95	91	100	100	100
Jefaturas	92	100	80	95	91	100
Supervisores	94	94	72	94	92	100
Asistentes/ Analistas	92	87	90	98	95	100
Operarios	85	82	79	87	100	N/A

(GRI 404-3)

6.3. 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 diversidad en Repsol es un elemento indispensable en el marco cultural tanto desde la perspectiva del líder, sobre la base del principio de eficiencia, como en las herramientas de gestión de personas, que ayuda a identificar y potenciar el talento. Y desde la perspectiva del colaborador, sobre la base del principio de respeto, como se indica en el Código de Ética y Conducta. La igualdad y no discriminación debe regir todas las actuaciones en la Compañía.

Así, Repsol Perú promueve la paridad en la contratación externa, en el 2020 el porcentaje de nuevas contrataciones bajo el modelo de desarrollo profesional estuvo distribuido de la siguiente manera: 62 % fueron contrataciones femeninas y 38 % contrataciones masculinas.

Del mismo modo, Repsol Perú considera que los sesgos inconscientes crean barreras para la diversidad, la inclusión y cambian la forma de ver el mundo. Por ello, se puso a disposición de los líderes de las unidades de negocio el curso "Sesgos Inconscientes en la Toma de Decisiones", siendo un primer paso para sensibilizar e informar sobre la importancia de gestionar las actividades y orientar sus decisiones libres de sesgos.

Contribución ODS

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Distribución de colaboradores por sexo (en porcentajes)

	Unidad de Refino		Unidad de Movilidad		Unidad de Exploración y Producción	
Categoría laboral	% Masculino	% Femenino	% Masculino	% Femenino	% Masculino	% Femenino
Directivos	14.3	85.7	0.0	100.0	0.0	100.0
Gerencias	31.6	68.4	41.2	58.8	9.1	90.9
Jefaturas	21.6	78.4	60.6	39.4	11.1	88.9
Supervisores	27.7	72.3	35.3	64.7	6.9	93.1
Asistentes/ Analistas	32.5	67.5	49.6	50.4	45.8	54.2
Operarios	14.9	85.1	69.5	30.5	0.0	100.0

Distribución de colaboradores por rango etario (en porcentajes)

	Unidad Refino			Unidad de Movilidad			Unidad de Exploración y Producción		
Categoría laboral	% < 30 años	%>30 y < 50 años	% > 50 años	% < 30 años	%>30 y < 50 años	% > 50 años	% < 30 años	%>30 y < 50 años	% > 50 años
Directivos	0.00	42.86	57.14	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
Gerencias	0.00	56.14	43.86	0.00	64.71	35.29	0.00	81.82	18.18
Jefaturas	6.76	67.57	25.68	7.09	81.10	11.81	0.00	55.56	44.44
Supervisores	6.15	63.08	30.77	11.76	66.67	21.57	3.45	89.66	6.90
Asistentes/Analistas	18.49	58.54	22.97	14.45	76.77	8.78	3.39	91.53	5.08
Operarios	40.00	41.03	18.97	41.20	55.82	2.99	0.00	100.00	0.00

[GRI 405-1]

7. Operación segura

Constribución ODS

3 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Repsol tiene como meta desarrollar todas sus actividades 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.

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

- Liderazgo y cultura
- Incorporación de criterios de salud, seguridad y medio ambiente en todo el ciclo de las actividades
- Gestión integrada
- Cumplimiento de las normas
- Mejora continua
- Comunicación y relaciones con la sociedad

Unidad de Exploración y Producción

Sistema de Gestión

En el año 2020, como parte del plan estratégico de Repsol E&P 2025, se ha puesto en marcha el Sistema de Gestión de Seguridad y Medio ambiente (SEMS) basado en estándares internacionales como ISO 45001, ISO 14001, IOGP 510 y IOGP 511, con la finalidad de mejorar el desempeño en SMA de la Unidad de E&P Perú. El mencionado SEMS aplica para todos los trabajadores, actividades y lugares de trabajo de la Unidad de E&P Perú.

Colaboradores cubiertos por el sistema de SST sujeto a auditoría interna y externa

	Número	Porcentaje del total
Empleados	113	100
Contratistas	221	100

Notas sobre el cálculo

Los datos correspondientes al Sistema de Gestión se han recopilado con información proporcionada por el Administrador SEMS y el Manual del Sistema de Gestión. Los datos correspondientes al número de trabajadores corresponden al informe al mes de diciembre brindado por el área de P&O. Y los datos correspondientes al número de contratistas corresponden al promedio anual.

[GRI 403-1] [GRI 403-8]

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Las principales herramientas de análisis utilizadas para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos son:

- Identificación de Peligros y Evaluación Riesgos (HAZID/IPER)
- Observaciones Preventivas de Seguridad
- Detenciones Preventivas de Seguridad
- Permiso de trabajo electrónico (e-Vision)

Para garantizar la calidad de estos procesos se realizan inspecciones periódicas, auditorías internas y externas, así como seguimiento de gestión de incidentes. De igual modo, se ha iniciado la implementación del Pasaporte SSMA, documento que recopila la formación y certificación del personal en temas de seguridad, salud y medio ambiente.

Para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión se proponen planes de trabajo interno que incluyen los resultados de la evaluación de riesgos laborales y su posterior análisis y propuesta de acciones de mejora. Estas acciones pueden incluir: actualización de procedimientos, incorporación de buenas prácticas, capacitación dirigida, entre otras.

Cada colaborador es responsable de su propia seguridad y tiene el derecho y la obligación de no iniciar o interrumpir cualquier actividad insegura. Asimismo, debe reportar todo acto y/o condición insegura y tiene la autoridad para realizar la detención de una actividad en caso exista el riesgo de un incidente o accidente.

Para la investigación de incidentes laborales se ha definido como metodología de investigación de incidentes el modelo Tripod beta basado en el modelo "Queso Suizo", es decir, que identifica las barreras que fallaron a consecuencia de un error humano con la finalidad de identificar las fallas organizacionales que lo originaron.

[GRI 403-2]

Unidad de Exploración y Producción

Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral registrables

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	1	0.99

Notas sobre el cálculo:

Las tasas se han calculado por cada 1 millón de horas trabajadas, considerando 283 148 horas trabajadas por empleados y 1 013 541 horas trabajadas por contratistas.

El registro de accidentes e incidentes laborales se realiza a través de la herramienta corporativa Synergi.

La base documentaria para la clasificación y tratamiento de accidentes se gestiona con la norma corporativa "00-00343 Gestión de incidentes SMA".

[GRI 403-9]

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Mantenimiento de los mecanismos preventivos y de mitigación.

Se llevaron a cabo talleres para verificar y comprobar el mantenimiento de los mecanismos preventivos y mitigadores ante contingencias de mayor complejidad en las operaciones del Lote 57. Se desarrolló un plan de acción y mejora a ejecutarse de manera programada durante el periodo 2020-2022, reforzando con ello el nivel de efectividad de los mecanismos preventivos y mitigadores.

Contribución ODS

Unidad de Refino

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST)

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" y su reglamento, Refinería La Pampilla ya contaba con un Sistema de Gestión de SST certificado, basado en el estándar OHSAS 18001:2007. Actualmente el Sistema de Gestión de SST está certificado bajo el estándar ISO 45001:2018.

El alcance del Sistema de Gestión de SST incluye la participación activa tanto del personal propio como de contratistas. Y comprende las siguientes actividades: Refinación, Almacenamiento, Despacho por Camiones Tanques de Combustibles Líquidos, GLP y Asfaltos, y Operaciones de Carga y Descarga de Petróleo Crudo y Productos en los Terminales Marítimos.

Unidad de Refino

Trabajadores cubiertos por el sistema de SST sujeto a auditoría interna y externa

	Número	Porcentaje (%)
Empleados	485	100
Contratistas	533	100

Notas sobre el cálculo
El número de personal contratista corresponde a personal destacado / desplazado en Refinería La Pampilla.
Se reporta la cantidad de empleados y no empleados asegurados al mes de diciembre.

(GRI 403-1) (GRI 403-8)

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La identificación de peligros laborales y evaluación de riesgos se realiza como mínimo de forma anual. En este proceso participan los colaboradores y es revisado por el personal supervisor, gerentes de área y el área de Seguridad Industrial, que cuenta con el personal especializado para cumplir adecuadamente con esta actividad de acuerdo a lo indicado en el Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.

Los controles indicados en los registros de riesgos ocupacionales son empleados para la elaboración del Programa Anual de Actividades de Seguridad, estudios de higiene ocupacional y de requerir nuevos controles, planificar la acción preventiva a través del proceso de Gestión del Cambio.

Todo colaborador puede notificar cualquier peligro o situación de riesgo laboral que considere no controlada, puede hacerlo directamente a su supervisor o gerencia de departamento; o si lo considera, durante las reuniones mensuales de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es parte del deber de cualquier miembro del personal reportar este tipo de peligros o situaciones, de acuerdo a lo indicado en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se cuenta con un comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, amparado por la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", donde los colaboradores, a través de sus representantes, pueden hacer llegar a la Dirección de Refino, las situaciones o condiciones de peligro que consideren. Uno de los compromisos de la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Repsol es asegurar la gestión proactiva del riesgo en todo el ciclo de las actividades con el objeto de prevenir daños en las personas y en los bienes, minimizando el impacto sobre el entorno, así como la priorización de la seguridad en la toma de decisiones.

En ese sentido, la Empresa incentiva a los colaboradores a la paralización de tareas cuando exista riesgo potencial de accidente. Esto se encuentra estipulado también en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es de obligatorio cumplimiento.

Los incidentes laborales se investigan de acuerdo a lo indicado en la normativa interna y en la normativa nacional vigente. Las acciones correctivas del proceso de investigación deben evitar la recurrencia del incidente; también deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo de implementación coherente.

En el proceso de identificación de peligros se cuenta con las siguientes jerarquías de control:

1. Eliminación
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Señalización/advertencias o controles administrativos o ambos
5. Equipos de protección personal

Los incidentes laborales son presentados en el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual está conformado por representantes de los colaboradores y de la empresa, y este decide y participa en las investigaciones cuando corresponde.

[GRI 403-2]

Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral registrables

	Número	Tasa
Empleados	1	0.83
Contratistas	1	0.61

Notas sobre el cálculo:
Las tasas se han calculado por cada 1 millón de horas trabajadas, considerando 1 198 239 horas trabajadas por empleados y 1 640 757 horas trabajadas por contratistas.

El registro de accidentes e incidentes laborales se realiza a través de la herramienta corporativa Synergi.

La base documentaria para la clasificación y tratamiento de accidentes se gestiona con la norma corporativa "00-00343 Gestión de incidentes SMA".

[GRI 403-9]

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Integración de los elementos de seguridad de procesos.

En Refinería La Pampilla se superó el 95 % de las acciones definidas en el Plan de Adecuación del Sistema de Seguridad de Procesos (PSM) para el 2020. Se revisaron los procedimientos y formatos tanto transversales como operativos. Asimismo, se trabajó en la formación y entrenamiento del personal propio y contratista, implementándose en los contratistas parámetros para su selección, así como mejoras operativas para desarrollar sus trabajos. El Sistema de Alerta Temprana fue implementado, así como las mejoras en el proceso de gestión del cambio.

Constribución ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Unidad de Movilidad

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST)

Este Sistema integrado de Gestión está basado en la norma ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, y la norma ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental implementado desde el 2011, como una iniciativa de mejora del negocio y compromiso con la seguridad y salud de los colaboradores y el respeto al medio ambiente.

En el 2020 la auditoría de mantenimiento programada para agosto solicitó su programación dividida en 3 etapas como medida de prevención ante la emergencia sanitaria COVID-19. La primera y segunda auditoría se realizó en el 2020 (agosto, octubre) y la tercera etapa se llevó a cabo en febrero del 2021.

Igualmente, se tiene el cumplimiento legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que aplica para el sector de Hidrocarburos, tanto para el transporte como la comercialización de combustibles. También se cumple con los requisitos legales de los grandes clientes mineros donde se tiene operación.

El alcance del Sistema Integrado de Gestión que incluye el Sistema de Gestión de SST basado en la norma ISO 45001:2018, contempla las Operaciones de Comercialización de Combustibles en estaciones de servicio de atención al público, Operaciones de estaciones de servicio de combustibles de consumidores directo en Minas; y el transporte asociado en ambas operaciones.

La certificación del Sistema Integrado de Gestión contempla a 58 estaciones de servicio (De 117 estaciones de la red propia), 3 Operaciones Mineras (De 5 Operaciones mineras donde Repsol Opera) y el transporte asociado.

El alcance del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo abarca a todos los colaboradores de la Unidad de Movilidad Perú, ubicados en las diferentes instalaciones como son en estaciones de servicio de atención al público y clientes mineros, oficinas administrativas ubicadas en diferentes puntos como por ejemplo en la Oficina Central de San Isidro, Terminales e inclusive para el personal Home Office y en trabajo remoto recientemente implementado por la emergencia sanitaria por el COVID-19.

También se tiene un seguimiento de la gestión de SST de los contratistas por medio de auditorías, inspecciones y el registro en la plataforma Sistema de Gestión de Obligaciones de Contratistas (SGOC).

Unidad de Movilidad

Trabajadores cubiertos por el sistema de SST

	Número	Porcentaje (%)
Empleados	2122	100

Notas sobre el cálculo

Las cantidades reportadas corresponden a los asegurados a lo largo del año.

Por cumplimiento legal se debe programar Auditoria del Sistema de Gestión de SST a realizarse cada 2 años por auditores registrados en el Ministerio de Trabajo. Durante el 2020 no se pudo programar esta auditoría porque esta actividad fue suspendida debido a la emergencia sanitaria.

Más de la mitad de los contratistas registrados en la Unidad de Movilidad corresponden a los contratistas que brindan servicio en estaciones de servicio, donde parte de la gestión SMA implementada contempla realizar auditoria anuales para verificar el cumplimiento de la normativa SST.

(GRI 403-1) (GRI 403-8)

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Se cuenta con un "Manual de Identificación de peligros, aspectos ambientales y evaluación", donde se establece la metodología para este proceso, los responsables, criterios para la evaluación, frecuencia de su cumplimiento y contempla la jerarquía de controles.

Dentro del plan de formación se contempla la capacitación anual del IPERC a los diferentes niveles según responsabilidad. El IPERC tiene un plazo de revisión anual, cuya actividad está incluida en el Plan de Seguridad y Medio Ambiente que las áreas deben cumplir, antes de la aprobación final el área SMAC revisa el contenido de las matriz IPERC.

La verificación de su cumplimiento se realiza a través de las inspecciones y auditorías en el transcurso del año, en estas revisiones se verifica que los controles se cumplan según lo establecido. Después de cada auditoría se revisa para mejorar el contenido de las matrices en todas las áreas aplicables.

Para que los colaboradores puedan notificar peligros o situaciones de peligro laboral se tienen implementados diversos mecanismos de participación y consulta. Cuando las matrices IPERC son actualizadas, en la revisión participan miembros del personal junto con los responsables de área. Se realizan reuniones mensuales de SMA en cada estación de servicio y en las operaciones mineras se tiene implementado los Sub Comité de SST donde pueden realizar las consultas directamente o dirigirlas al Comité de SST.

Asimismo, se cuenta con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo paritario donde los representantes de los trabajadores pueden hacer llegar sus consulta.. En las estaciones de servicio se tiene implementando un buzón con cartillas para que el trabajador pueda registrar sus Consultas sobre SST. También, se tienen implementadas cartillas y el sistema de Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS) donde el colaborador puede reportar actos y condiciones sub estándar que son revisadas por el jefe de estación y registradas en Synergi. En operaciones mineras también se cuenta con un mecanismo de reporte de actos y condiciones inseguras.

(GRI 403-4)

Por política de Repsol se incita el reporte de peligros o situaciones de peligro, con cuotas mínimas de reportes definidos en el plan de SSMA para sensibilizar en el personal la identificación permanente de los peligros e impactos.

En la Unidad de Movilidad también se cuenta con una Política de Negativa al Trabajo Inseguro, en concordancia a la política de SSMA, la cual tiene los siguientes principios básicos.

- Todos los colaboradores tienen el derecho a rehusarse a realizar un trabajo, cuando existan situaciones que atenten contra su integridad física, o que impliquen la omisión o violación de normas seguras de trabajo.
- En caso de que el colaborador considere que no ha sido debidamente informado de los riesgos y que requiere mayor orientación para realizar sus labores, podrá negarse a realizar dicha actividad hasta que los riesgos hayan sido debidamente informados y controlados.
- Es deber de todo colaborador retirarse de cualquier lugar o zona de trabajo donde haya riesgo inminente para su seguridad o salud, dando aviso inmediato al supervisor inmediato para investigar inmediatamente el problema y asegura que las condiciones inseguras sean corregidas inmediatamente.

Para la investigación de incidentes laborales, en la Unidad de Movilidad Perú se tiene implementado un instructivo de reporte e investigación de incidentes que está basado en la norma corporativa de Repsol "Gestión de Incidentes de SMA" y la "Gestión de crisis y emergencias", en la que se detalla el proceso a seguir desde la comunicación de un incidente hasta el cierre de las acciones correctivas o de mejoras identificadas en la investigación del incidente, así como las lecciones aprendidas que se pueden generar las cuales son difundidas al personal. Para la gestión de los incidentes se cuenta con la plataforma Synergi, que permite realizar seguimiento para el cumplimiento de los procesos definidos.

[GRI 403-2]

Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias

	Número	Tasa
Empleados	0	0.00
Contratistas	0	0.00

Lesiones por accidente laboral registrables

	Número	Tasa
Empleados	1	0.24
Contratistas	1	0.88

Notas sobre el cálculo:
Las tasas se han calculado por cada 1 millón de horas trabajadas, considerando 4 113 711 horas trabajadas por empleados y 1 139 943 horas trabajadas por contratistas.
El registro de accidentes e incidentes laborales se realiza a través de la herramienta corporativa Synergi.
La base documentaria para la clasificación y tratamiento de accidentes se gestiona con la norma corporativa "00-00343 Gestión de incidentes SMA".

[GRI 403-9]

7.1. Cultura y liderazgo de seguridad

Repsol Perú desarrolla todas sus actividades de negocio considerando como valores esenciales la salud de las personas, la seguridad, y la protección del medio ambiente, de acuerdo a lo indicado en su Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Esto se materializa con los planes de formación para cada unidad de negocio, proporcionando al colaborador un amplio conocimiento de los riesgos asociados a la actividad y desarrollando a las personas para que actúen como líderes en seguridad. Dicho plan incluye cursos en salud y seguridad, que, a su vez, forman parte de un calendario general que recoge las necesidades formativas legales, corporativas y de *compliance*.

Los líderes de Repsol Perú participaron en la actividad de formación *"Safety Leap"*, un programa de liderazgo en seguridad mediante el cual se busca generar una cultura en seguridad basada en el convencimiento y el compromiso.

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Fortalecimiento de la cultura de seguridad en Refinería La Pampilla.

Para fortalecer la cultura de seguridad en Refinería La Pampilla, se ejecutó el Plan de Mejora de la Cultura de la Seguridad propuesto, sensibilizando al personal con jornadas de alto impacto. Se reforzó el liderazgo visible en los mandos medios, se revisó la capacitación para contratistas y se dictaron cursos para mejorar el control operativo. Se incrementó la visibilidad de la alta Dirección y supervisión en campo con un plan de visitas, auditorías y un programa de observaciones de trabajo. La encuesta de diagnóstico mostró que el 96 % prioriza la seguridad en la toma de decisiones.

[GRI 403-5]

Constribución ODS

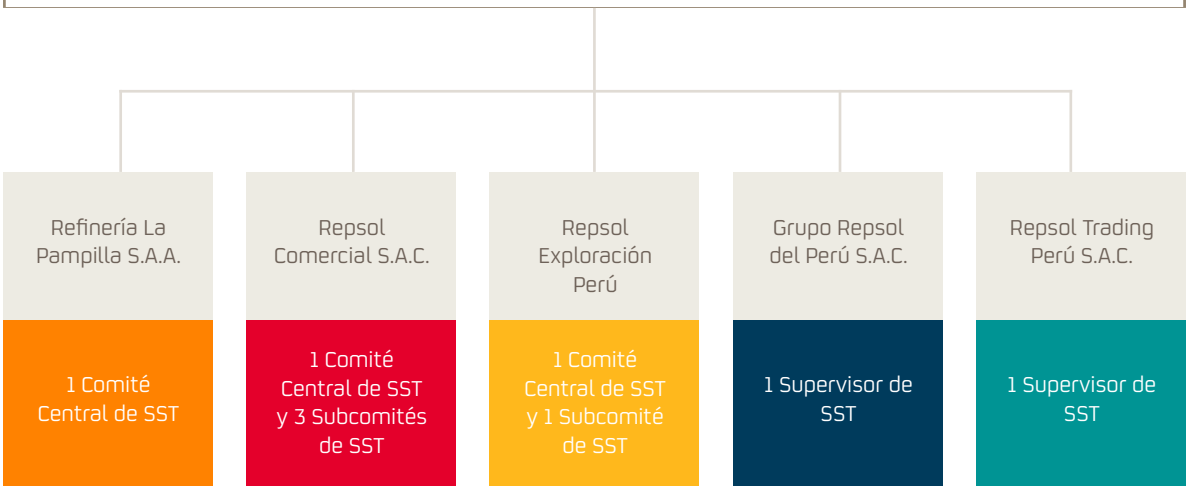
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Comités y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los colaboradores de las diferentes sociedades que conforman Repsol Perú se encuentran representados por comités, subcomités y/o un supervisor de seguridad y salud en el trabajo, conforme al siguiente detalle:



Los comités y subcomités están integrados en forma paritaria con igual número de representantes de la empresa y de los empleados, y se reúnen mensualmente. Los supervisores son elegidos por los empleados, y participan e interactúan directamente y de acuerdo a su necesidad.

Las principales funciones de estos organismos son las siguientes.

- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aprobar los Planes Anuales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aprobar los Planes de Vigilancia, Prevención y Control COVID-19.
- Vigilar el cumplimiento de la ley, normas internas, especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas de trabajo, a fin de reforzar la gestión preventiva en materia de seguridad y saludo.
- Participar de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, de producirse.

[GRI 403-4]

7.2. Salud laboral

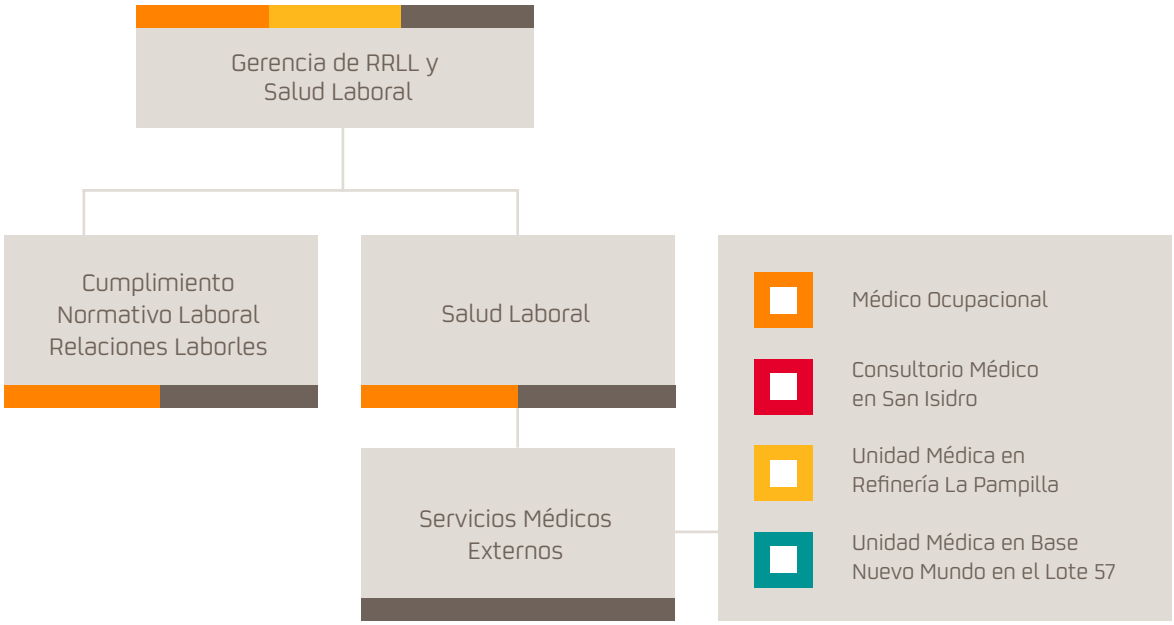
Contribución ODS

3 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

En Repsol Perú, los servicios de salud en el trabajo se organizan y brindan desde el Área de Salud Laboral, que a su vez forma parte de la Gerencia de Relaciones Laborales y Salud Laboral de la Dirección de Personas y Organización.



El Área de Salud Laboral, cuenta con el servicio externo de un médico especializado en salud ocupacional para la vigilancia de la salud de los colaboradores, así como un consultorio médico en la sede central de Repsol Perú ubicada en San Isidro, y dos unidades médicas en las locaciones industriales de Refinería La Pampilla en Ventanilla y Base Operativa Nuevo Mundo en el Lote 57 – Cusco. Estas últimas son brindadas por proveedores especializados en servicios de salud, a los que acceden tanto personal propio como contratistas, donde se realizan atenciones de enfermedades comunes y ocupacionales, atenciones de primeros auxilios y de emergencia o urgencias.

De requerirse atención médica especializada y de mayor resolución, se activa el traslado o evacuación médica (Medevac) hacia un establecimiento de mayor complejidad, asegurándose el traslado oportuno.

Prevención y protección frente al COVID-19

Los Planes Anuales de Salud 2020 se vieron afectados por la aparición del COVID-19 por lo que tuvieron que desarrollarse acciones concretas para la vigilancia, prevención y control de esta enfermedad en los centros de trabajo. Estas consistieron en la elaboración de los Planes, participación en el Comité Corporativo País específico que se creó para dicho fin, control y atención de casos concretos de colaboradores y sus familiares en riesgo, adquisición y distribución de equipos de protección personal (EPP) específicos para este virus no presupuestados (mascarillas, pantallas faciales, etc.), toma de pruebas de descarte previo al ingreso del personal a las locaciones industriales y oficinas, coordinaciones con los proveedores y contratistas sobre sus propias medidas de seguridad, entre otros.

En el año 2020, se ha priorizado la formación en el virus del COVID-19, con el objetivo de que los colaboradores adquieran conocimiento de las medidas de prevención y protección correspondiente a las diferentes situaciones de riesgo que se pueden presentar en el entorno laboral. Además, como parte de los programas de prevención, protección y cuidado del bienestar del personal se puso a su disposición el curso “Manejo de Estrés y Ansiedad”.

Ejes de la vigilancia de la salud en el trabajo

Cumpliendo la normativa corporativa, así como con las disposiciones legales vigentes, la vigilancia de salud de los colaboradores de Repsol Perú se desarrolla a través de los siguientes ejes.

PRIMER EJE: Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo	• Identificación y control de factores de riesgo. • Sistema de control de acceso en locaciones remotas, vigilando el cumplimiento de requisitos mínimos como son examen médico, vacunas según esquema y seguro complementario de trabajo de riesgo. • Observación de los ambientes de trabajo, actividades, servicio de alimentación en comedores de las locaciones industriales, control de residuos, etc., para identificar peligros e implementar oportunamente las medidas correctivas que correspondan. • Auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
SEGUNDO EJE: Programa de Respuesta ante Emergencias	• Organización de brigadas de emergencias y primeros auxilios en los centros de trabajo. • Sistema Medevac, evacuación médica de emergencia para locaciones remotas. • Servicios de atención médica de emergencia en Refinería La Pampilla y Base Nuevo Mundo.
TERCER EJE: Programa de Promoción de la Salud	• Boletines de salud con difusión en temas relacionados a la salud en general • Protección Radiación UV enfocado a colaboradores que laboran en zonas geográficas expuestas. Incluye recomendaciones para el uso de productos para la protección de la piel. • Control nutricional.
CUARTO EJE: Programa de Capacitación en Salud y Seguridad 2020	Temario de Cursos 2020: 1. Manejo de estrés y ansiedad. 2. COVID-19: Medidas de prevención y protección frente al coronavirus. 3. Orden es seguridad. 4. Planes de riesgo y actuación ante situaciones de emergencia. Los temarios se revisan y actualizan anualmente. Adicionalmente, y en coordinación con el área de Seguridad de cada negocio, se implementan capacitaciones para puestos de trabajo específicos según la función desarrollada y riesgo de exposición.
QUINTO EJE: Programa de Vigilancia de la Salud	• Gestión de casos médicos ocupacionales. • Examen médico ocupacional anual. • Examen pre empleo. • Examen de retiro. • Examen por descanso médico prolongado.

Estos ejes se traducen en acciones concretas que se plasman en los Planes Anuales de Salud diseñados y ejecutados anualmente por el área de Salud Laboral.

Los Planes de Salud se aprueban anualmente a través de los Comités y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa del Grupo Repsol en Perú, los mismos que durante el 2020 han participado en la elaboración y aprobación del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 y su actualización. Estos comités están integrados paritariamente por representantes de la empresa y representantes elegidos por los empleados, garantizando así su participación en estos procesos.

Asimismo, se sostienen reuniones mensuales con estos comités y subcomités con participación del área de Relaciones Laborales y Salud Laboral, así como del médico ocupacional (servicio externo), dependiendo del tema a tratar, donde los miembros de los comités y subcomités consultan, coordinan y hacen aportes sobre temas de seguridad, salud y medio ambiente.

A nivel de contratistas, se realiza las coordinaciones y comunicaciones en temas de salud a través del responsable médico de cada contratista.

Adicionalmente, es importante destacar que Repsol Perú cuenta con los siguientes recursos.

- Un sistema de control de acceso en locaciones remotas, vigilando el cumplimiento de los requisitos mínimos de salud para personal propio y contratista, como son: examen médico, vacunas, seguro complementario de trabajo de riesgo y seguro vida ley.
- Observación de los ambientes de trabajo, actividades, control nutricional en el servicio de alimentación de locaciones industriales de Refinería La Pampilla y Base Operativa Nuevo Mundo (comedores), control de residuos biológicos, entre otras actividades, para identificar peligros e implementar oportunamente las medidas correctivas que correspondan.

(GRI 403-3) (GRI 403-4)

Los peligros físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales se encuentran identificados en la matriz de Identificación de Peligros, Riesgos y Controles, siendo evaluados a través de monitoreo ocupacional periódico. Se aplica la jerarquía de los controles para eliminar peligros y/o minimizar riesgos.

Durante el 2020 no se han presentado casos de fallecimientos en personal propio y contratista. Tampoco se han presentado casos de dolencias o enfermedades ocupacionales de personal propio.

Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral

	Refino	Movilidad	E&P
Número de colaboradores	0	0	0
Número de trabajadores contratistas	0	0	0

Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables

	Refino	Movilidad	E&P
Número de colaboradores	0	0	0
Número de trabajadores contratistas[5]	-	-	-

(GRI 403-10)

[5] En el caso de contratistas, no se cuenta con la información / registros de dolencias y enfermedades laborales del periodo 2020.

Es relevante señalar que la principal fuente de información del estado de salud de los colaboradores son las evaluaciones médico ocupacionales anuales, que durante el 2020 no se han podido realizar por el contexto COVID-19. Sin embargo, se mantiene la información histórica de la salud del personal, gracias a la cual se pudieron ejecutar las acciones de este periodo.

Fomento de la salud de los colaboradores

Todos los empleados de Repsol Perú están cubiertos por un seguro médico particular EPS y en EsSalud, donde los afiliados reciben la atención médica correspondiente sea o no relacionada al trabajo. También cuentan con afiliación al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) con cobertura en salud y pensiones, así como al seguro vida ley con cobertura en caso de fallecimiento natural o accidental o incapacidad permanente, originada o no por su actividad laboral.

Los colaboradores de Repsol Perú cuentan con el acceso voluntario a los siguientes programas:

■ Apoyo psicológico a través de una línea telefónica.
■ Gimnasia laboral y pausas activas para prevención de lesiones musculo esqueléticas.
■ Campañas de salud, vacunaciones o inmunizaciones.
■ Programa de Nutrición: seguimiento por parte de un nutricionista de manera periódica al personal con problemas de sobrepeso u obesidad. Se les brinda plan de alimentación y se fomenta la actividad física de los participantes. Debido a la emergencia sanitaria nacional y sanitaria decretados por el COVID-19 no se ha podido ejecutar este programa en el 2020.

Por otro lado, para el ingreso a las instalaciones de Repsol Perú, el personal contratista debe cumplir con los requisitos de acceso, que en salud se encuentran referidos a su aptitud médica, vacunas, seguro complementario de trabajo de riesgo y seguro vida ley.

Este control de accesos de Repsol verifica también que el personal contratista pertenezca formalmente a la planilla de su empleador, lo cual garantiza el acceso a los servicios de salud para la atención médica correspondiente, como mínimo a través de EsSalud.

Además, tanto empleados como contratistas, tienen acceso al consultorio médico en la sede central de Repsol Perú ubicada en San Isidro, y a las dos unidades médicas en las locaciones industriales de Refinería La Pampilla en Ventanilla y Base Operativa Nuevo Mundo en el Lote 57 – Cusco. En dichos lugares se cuenta con la presencia de médicos y/o enfermeros entrenados para brindar servicios médicos asistenciales, primero auxilios, emergencias o urgencias originados o no por la actividad laboral.

[GRI 403-6]

8. Relación con las comunidades y respeto a los derechos humanos

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.

8.1. Contribución y desempeño social

Unidad de Exploración y Producción

El Lote 57, operado por Repsol Exploración Perú, cuenta con 2 activos operados y 2 locaciones en abandono total, cada una de ellas con sus respectivos estudios de impacto social, estudios de impacto ambiental (en base a cuál se tiene establecido los programas de monitoreo ambiental), Planes de Relaciones Comunitarias y Plan de Abandono Total.

- Kinteroni: comunidades del área de Influencia directa: Nuevo Mundo, Camisea y Shivankoreni. Se cuenta con los comités de monitoreo ambiental EMMAC y PROMOVICK.
- Sagari: comunidades del área de influencia directa: Porotobango, Kitepampani y Nuevo Mundo. Se cuenta con los comités de monitoreo ambiental EMMAC y EMACRY.
- Mapi y Mashira: comunidad de Tsoroja. Se cuenta con el comité de monitoreo ambiental EMACART.

Cada comité ambiental cuenta con un plan operativo anual, en base al cual desarrollan sus actividades de monitoreo. En el 2020, debido a la pandemia, EMACRY no pudo realizar los monitoreos que tenía programados.

Para el 2020 se tenía programado desarrollar el estudio de monitoreo socioeconómico y cultural. Sin embargo, por la coyuntura del COVID-19 y la ausencia de contacto con las comunidades, se ha tenido que reprogramar para el 2021.

Se ha establecido una estrategia de relacionamiento que ha permitido una comunicación permanente con las comunidades, al mismo tiempo que ha sido ajustada a las circunstancias generadas por el contexto COVID-19.

Además, Repsol Perú cuenta con mecanismos formales de quejas, reclamos y preocupaciones, los mismos que se encuentran activos y son de fácil acceso a toda la población y organizaciones de las comunidades del área de influencia directa e indirecta de las operaciones. En el 2020 se registraron 3 quejas, de las cuales una fue cerrada oportunamente y 2 se encuentran en proceso de cierre.

Repsol Perú cuenta con mecanismos de participación. Sin embargo, por el contexto del COVID-19, para el 2020 fue adaptado a una estrategia de comunicación virtual. Se ha mantenido activo el mecanismo de quejas y reclamos, así como la comunicación permanente a las comunidades en relación a las operaciones de la Empresa, a través de reuniones virtuales y envío de materiales informativos con las principales acciones a realizar.

Además, la unidad cuenta con un programa de desarrollo comunitario, el mismo que viene siendo ejecutado en las diferentes comunidades del área de influencia, según se detalla a continuación.

- Kinteroni. Programa de inversión social (Fondo de desarrollo comunal en Nuevo Mundo) y los acuerdos de inversión social con Camisea y Shivancoreni.
- Sagari. Acuerdo de Inversión Social con Porotobango.

Adicionalmente, en el Lote 57 se vienen desarrollando los siguientes programas:

Programa de Promoción del Empleo y Formación Local

Se ha dado cumplimiento al compromiso establecido en los EIA (Kinteroni y Sagari) respecto a la contratación de mano de obra local y en atención a la necesidad del proyecto. Se otorgaron 13 puestos de trabajo en las referidas comunidades durante el 2020.

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 1200 pobladores de la Comunidad Nativa; para el 2020 los recursos estuvieron priorizados a desarrollar el proyecto de viviendas saludables, que buscó mejorar la calidad de vida de las familias más vulnerables de la comunidad.

Inversiones realizadas en el Sector Urubamba – Lote 57

- **Iniciativas productivas (868 pobladores beneficiados)**

  - Comercialización de madera habilitada.
  - Mejoramiento de instalaciones ganaderas.
  - Tienda comunal.

- **Prevención en la salud (7244 pobladores beneficiados, así como 10 establecimientos de salud)**

  - Entrega de bienes y material de bioseguridad. Sensibilización y capacitación sobre acciones preventivas ante COVID – 19.
  - Casa materna.
  - Medicinas para atención de casos COVID - 19.
  - Adquisición de bienes para prevención del dengue.
  - Implementación de botiquín indígena para Casa de Sanación.
  - Adquisición de sistema eléctrico para Posta de Salud.
  - Iniciativas de contribución contexto COVID - 19.

Inversiones realizadas en el Sector Urubamba – Lote 57

Gobernanza (2599 pobladores beneficiados)

- Sensibilización sobre seguridad, cambio climático y enfoque de género.
- Fortalecimiento y soporte institucional.
- Fortalecimiento de capacidades en producción agraria.
- Planes de vida, logística, mantenimiento de centro de atención y gestión de incentivos.
- Equipos software para las gestiones comunales.

Fortalecimiento de capacidades (162 pobladores beneficiados)

- Mejoramiento de las condiciones de aprendizaje de estudiantes frente al COVID – 19.
- Iniciativas de contribución contexto COVID - 19.

Comunidades sostenibles (2699 pobladores beneficiados)

- Mejoramiento de las capacidades productivas, hábitos alimenticios y viviendas en entornos saludables para las familias.
- Sistema de almacenamiento de agua.
- Mejoramiento de viviendas.

Inversiones Sector Tambo – Lote 57

Iniciativas productivas (135 familias beneficiadas)

- Fortalecimiento de capacidades en el cultivo de cacao.

Prevención en la salud (165 familias beneficiadas)

- Energía solar al botiquín comunal y mejoras en cocina comunal.

Gobernanza (160 familias beneficiadas)

- Gestiones comunales.

Fortalecimiento de capacidades (30 familias beneficiadas)

- Mejoramiento de energía eléctrica renovable para módulos educativos.

Inversiones Lote 101

Apoyo social a las comunidades de Belén y Sion como parte del plan de abandono del pozo Runtuzapa (617 pobladores beneficiados).

Acuerdo de Cooperación para la recuperación temprana de los pueblos indígenas

El acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) consolidará el fortalecimiento de las alianzas multiactor para promover el desarrollo territorial sostenible en el Distrito de Megantoni.

Este proyecto contribuye a la respuesta y recuperación temprana de los pueblos indígenas ante la situación del COVID – 19 con datos, evidencias y análisis, proporcionando alianzas y soluciones integrales.

Esta iniciativa está dividida en 3 grandes ejes de intervención articuladas entre sí.

1	Apoyo a la respuesta en contexto de emergencias. En este eje se busca mejorar su acceso inmediato a la protección social y sentar las bases para la recuperación temprana mediante una gobernanza territorial fortalecida.
2	Estrategias de recuperación post COVID – 19 con enfoque de inclusión e interculturalidad. Este eje se centraliza en un análisis de efectos e impactos socio-económicos de los pueblos indígenas ante el COVID-19 y en la dinamización del desarrollo económico competitivo, bajo en emisiones e inclusivo.
3	Fortalecimiento de las comunicaciones. Se llevará a cabo una campaña de comunicación intercultural, sensible al género y basada en la comunidad para informar a las poblaciones indígenas con respecto al COVID-19. En nuestra zona, la difusión será en Matsiguenga, Yine y Castellano.

Este convenio marca un hito importante para ambas entidades, estableciendo una ruta de trabajo con el sector privado que permitirá potenciar su rol como promotor del desarrollo, poniendo en el centro a las personas y sus medios de vida y donde el diálogo y el trabajo coordinado con el Gobierno, comunidades y actores locales es prioridad para la colaboración.

(GRI 413-1)

Unidad de Refino

Refinería La Pampilla cuenta con un Plan de Desarrollo de la Comunidad de Ventanilla y Mi Perú que está conformado por diferentes programas que abarcan temas de salud, medio ambiente, educación, formación e inclusión social.

Inserción Social por la Danza: Ángeles D1

Repsol Perú y Ángeles D1, desde el año 2005, se han consolidado como una alianza potente y estratégica para velar por el desarrollo y empoderamiento comunitario. Transcurridos 15 años desde el lanzamiento del proyecto, este ha adquirido entidad propia, resultando de interés para las instituciones y sector privado por el reconocimiento ganado y los valores que transmite a la sociedad.

En los distritos de Ventanilla y Mi Perú, entorno de las operaciones de Refinería La Pampilla, operan 2 espacios dedicados el desarrollo artístico y cultural de los jóvenes de la zona. El más reciente espacio denominado D1-Repsol en Mi Perú se trabaja en coordinación con la Municipalidad del distrito.

El objetivo del Programa es formar adolescentes de Ventanilla y distritos aledaños para desarrollar sus habilidades socioemocionales, prevenir conductas de riesgo y promover una cultura de paz. Ello, a su vez, permite visibilizar el trabajo con jóvenes en la comunidad para contribuir al desarrollo local.

Con el respaldo de la reconocida bailarina y promotora cultural Vania Masías, Ángeles D1 es un proyecto de recuperación social que brinda a los jóvenes la oportunidad de convertir su afición al baile y la acrobacia en una actividad rentable y ejemplar. Los jóvenes reciben asesoramiento psicológico, académico y fisioterapéutico lo que asegura una preparación integral óptima.

Debido a la coyuntura en el 2020, se brindó el programa por plataformas virtuales. Entre las principales acciones realizadas en los espacios de Mi Perú y Pachacútec se encuentran las clases regulares y especiales con diferentes estilos y profesores invitados, así como clases en vivo con invitados y eventos en fechas especiales.

Para la convocatoria se realizaron 3 a 5 publicaciones diarias en los 2 grupos del Movimiento (Mi Perú y Pachacútec) en Facebook, teniendo un alcance de 120 personas por publicación.

Durante el año 2020 se benefició a 600 jóvenes de mi Perú y Pachacútec, quienes realizaron clases por vía virtual. Adicionalmente, de acuerdo a encuestas de satisfacción, se determinó que el 93 % de los participantes desarrolló iniciativa para generar cambio en su comunidad.

Programa de becas de estudio Repsol – Tecsup

La Beca Repsol ofrece a los alumnos destacados de quinto de secundaria de colegios públicos de Ventanilla y Mi Perú la oportunidad de estudiar una carrera profesional orientada a la ciencia y tecnología en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP. A la fecha hay 34 beneficiarios de la beca que inició en 2007, algunos que al día de hoy trabajan en la Refinería. Durante el 2020, 9 alumnos recibieron el apoyo financiero como parte de la referida beca para seguir una carrera técnica.

Debido a la pandemia se reprogramó todo el cronograma académico. En abril empezaron las clases virtuales para todos los alumnos, a quienes se brindó asesoramiento, con el fin de que se familiaricen con la herramienta de videoconferencia de WebEx y la plataforma Canvas para recibir sus clases de manera remota.

A partir de julio –con autorización del MINEDU para dictar clases presenciales y solo para laboratorios o talleres de los cursos que realmente lo requieren– se reanudó el trabajo en las aulas con todos los protocolos de seguridad. Los alumnos siguieron un curso y llenaron periódicamente fichas sintomatológicas, a la vez que recibieron todos los elementos de protección personal. Asimismo, se redujo el aforo al 50 % para asegurar el distanciamiento social.

Programa educativo de promoción de valores y vida saludable

El Programa ejecutado por la Institución Acepta tiene como objetivo promover estilos de vida saludables en niños de primaria y secundaria de colegios nacionales del distrito de Ventanilla. Ello mediante la incorporación de herramientas que faciliten potenciar habilidades preestablecidas o adquirir nuevas en favor de un cambio de actitud positiva.

En el año 2020, atravesando la pandemia por el COVID-19 desde el mes de marzo, el programa Repsol - Acepta se hizo presente de manera casi inmediata con un abanico de intervenciones en modalidad virtual, desarrollando las acciones que a continuación se detallan.

- **Docentes**

  Se impartieron y organizaron webinars, congresos, conversatorios virtuales, jornadas docentes en acción, capacitaciones virtuales para manejo de materiales para alumnos, así como conferencias personalizadas a solicitud de los centros educativos.

- **Padres de Familia**

  Se llevaron a cabo conferencias virtuales grabadas y en tiempo real, también se enviaron mensajes virtuales grabados e infografías.

- **Alumnos.**

  Se realizaron sesiones de acompañamiento para manejo de emociones y sesiones de acompañamiento para el desarrollo de habilidades sociales básicas en tiempo de confinamiento.

Las intervenciones virtuales del Programa Repsol-Acepta 2020 abarcaron las 7 redes educativas de la UGEL Ventanilla y permitieron atender a alumnos, docentes y padres de familia de los niveles inicial, primaria y secundaria. De esta forma se llegó a un total de 150 centros educativos.

El Programa alcanzó a más de 90 000 beneficiarios –entre alumnos, padres de familia y docentes- durante la pandemia.

Programa de Lucha contra la anemia (Programa Mundial de Alimentos)

El programa tiene como objetivo principal combatir la alta incidencia de la anemia registrada en niños menores de 5 años de Ventanilla. La comunidad (madres de familia, gestantes y lactantes, principalmente) participa en jornadas de capacitación sobre nutrición y hábitos saludables, así como en talleres participativos en los que se enseña a elaborar alimentos nutritivos de bajo costo.

En el 2020 se continuó con las actividades en el marco del convenio renovado por la Fundación Repsol y el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (PMA). Estas actividades han sido fundamentales para continuar combatiendo la anemia en el distrito de Ventanilla durante 4 años más (2016-2020), tras el éxito alcanzado con el programa desarrollado en el período 2011-2015, en el que se logró reducir en 23 puntos porcentuales el índice de anemia inicial.

Dentro de las actividades desarrolladas en 2020 se ha fortalecido la autogestión de los 2 centros de Preparación de Comida Infantil en Ventanilla a cargo de las mamás de la comunidad. Estos tienen como objetivo mejorar las prácticas de alimentación infantil promoviendo el consumo de preparaciones con alimentos locales ricos en hierro y de bajo costo.

Asimismo, la formación de Consejeras Comunitarias en Alimentación y Nutrición ha sido trasladada a la Municipalidad de Ventanilla como aporte a la gestión de salud pública. Con ello se busca promover y fortalecer una mayor participación de la comunidad, capacitando a las mujeres como agentes de cambio y aliadas clave en temas de nutrición, alimentación y salud. Esto se logra mediante metodologías e instrumentos que permitan generar un cambio en las familias, como, por ejemplo, mejorar las prácticas de cuidado infantil. En ese sentido se ofrece consejería, visitas domiciliarias, réplicas de talleres, información básica de salud, entre otros.

Durante el 2020 se tuvo que adaptar la estrategia a un entorno remoto debido a las condiciones sanitarias, por lo que se realizaron las charlas de educación y sensibilización a través de los canales digitales como grupos de Whatsapp o Facebook. En dichos espacios se compartieron charlas, piezas gráficas y de audio con los conocimientos nutricionales y de acompañamiento emocional y moral a las familias participantes.

Se enfatizó el trabajo con adolescentes y se conformaron Brigadas Escolares en 3 instituciones educativas donde participan cerca de 90 alumnos. Además, antes de la coyuntura sanitaria se implementaron diversos espacios comunitarios de actividad física en las escuelas y se dictaron talleres de nutrición y vida saludable dirigidos a niños y jóvenes en edad escolar y otros talleres enfocados en los docentes. También se llevaron a cabo ferias nutricionales en instituciones educativas.

Programa 40 niñas frente al COVID-19

El objetivo del proyecto, en alianza estratégica con la Mini Academia de Ciencias y Tecnología (MACTEC), ha sido llevar educación a las niñas de Ventanilla y mi Perú a través de contenido científico relacionado al COVID-19. Asimismo, se consideró que las niñas puedan capacitarse científicamente y sean motivadas a ejercer una función de mini embajadoras, a fin de desmentir mitos y llevar la información adecuada a más familias de su comunidad.

Durante 6 semanas de entrenamiento científico virtual, niñas de los distritos de Ventanilla y Mi Perú tuvieron acceso a contenido verídico y revisado por expertos sobre el COVID-19. Asimismo, se brindaron las herramientas de apoyo para crear un proyecto de difusión sobre lo aprendido, y de esa manera, tener un efecto multiplicador en sus comunidades, difundiendo información científicamente correcta sobre el nuevo coronavirus, SARS COV-2. La capacitación se llevó a cabo a través de seminarios, talleres y la preparación de un proyecto de difusión con la dirección de la profesora y entrenadoras.

Participaron 40 niñas, 39 residentes de Ventanilla y 1 de Mi Perú, las participantes pertenecieron a los grados de 4°, 5° y 6° de primaria y sólo una participante de primero de secundaria.

[GRI 413-1]

Constribución ODS

8.2. Respeto de los derechos de las comunidades

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

Para el 2020, Repsol Perú tenía programado desarrollar el "Estudio de Evaluación de Impactos en Derechos Humanos y Análisis sobre la Consulta Previa Lote 57" para el cual en una primera etapa se logró conseguir la autorización de las comunidades seleccionadas (Nuevo Mundo, Camisea, Shivancoreni, Kirigueti, Nueva vida, Porotobango y Kitepampani).

Sin embargo, por la coyuntura social a raíz del COVID-19 se ha tenido que reprogramar dicho estudio para el 2021. La razón principal es que, de acuerdo a la metodología del estudio, se requiere la participación directa de los diferentes actores sociales de las comunidades a través de talleres, grupos focales, entre otros, actividades que implicarían riesgos de contagio frente a la coyuntura sanitaria

(GRI 412-1)

Personal de Seguridad

La totalidad del personal de empresas proveedoras de seguridad en Repsol Perú y FFSSPP Lote 57 (233 subcontratados y 67 miembros de fuerzas públicas) están capacitados en derechos humanos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Compañía.

Personal de Seguridad Corporativa Repsol	Personal de Empresas Proveedoras de Servicio	Personal de Fuerzas Públicas	
	PROSEGUR	Ejército del Perú	Total
3	233	67	300

(GRI 410-1)

En 2020 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)

Capacitación en Derechos Humanos

En la Unidad de Refino se dedicaron 485 horas y en la Unidad de Movilidad 492 horas, a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes a las operaciones de la empresa. El porcentaje de empleados capacitados alcanzó 64 % en la unidad de Refino, 84 % en la unidad E&P y 99 % en la unidad de Movilidad.

Constribución ODS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Promoción del conocimiento y respeto a los Derechos Humanos.

De acuerdo al compromiso reconocido en la Política de Derechos Humanos y Relación con las Comunidades, se ha promovido el conocimiento y respeto a los derechos humanos, realizando cuatro talleres de capacitación en "Empresas y Derechos Humanos" y "Derechos de los Pueblos Indígenas". Los talleres se realizaron a inicios del 2020, con la participación de 12 comunidades indígenas, 3 grupos de monitores y personal de Repsol y contratistas que operan en la Base Nuevo Mundo. En total, los 4 talleres sumaron 7.5 horas.

(GRI 412-2)

9. Medioambiente

El compromiso medioambiental de Repsol Perú 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.-

Repsol Perú establece como prioridad minimizar los impactos medioambientales 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 mejorar 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]

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Mejora de la infraestructura subterránea en estaciones de servicio.

Se continuó con el plan de mejora de infraestructura subterránea de las estaciones de servicio, realizando de manera sistemática las pruebas de hermeticidad a tanques y tuberías que permitan detectar posibles fugas de combustible debido al deterioro de los materiales. Asimismo, se concluyó la ejecución del Plan de Hermeticidad 2020 realizando pruebas a 206 tanques y sus respectivas líneas. Como resultado se realizaron diversas acciones de mejora, como por ejemplo el cambio de tuberías en 5 estaciones y el enfibrado de tanques en 4 estaciones.

Constribución ODS

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

15 VIDA DE ECOSISTEMA TERRESTRES

9.1. Calidad del aire

Unidad de Exploración y Producción

El control y monitoreo de las emisiones indicadas en la tabla se gestiona a través de los monitoreos trimestrales para control operativo interno para emisiones de los generadores en la U100 y U400. Se están ejecutando los programas de monitoreo de emisiones asociados a los compromisos ambientales.

Constribución ODS

Emisiones significativas al aire	2020 (en kg)	Tipo de fuente o actividad que genera la emisión
NOx	65 379	Diésel/Gas consumido en generadores, gas piloto, gas antorcha
SO_2	31	Diésel/Gas consumido en generadores, gas piloto, gas antorcha
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	699 823	Diésel/Gas consumido en generadores, gas piloto, gas antorcha y gas producido (fiscalizado)
Partículas (PM)	260	Diésel/Gas consumido en generadores, gas piloto

(GRI 305-7)

Unidad de Refino

Para efecto de las concentraciones en emisiones al aire reportados en la tabla siguiente, se utilizan principalmente mediciones de campo a cargo de laboratorios acreditados. Durante el ejercicio 2020 se contó con los servicios del laboratorio CERPER. Los caudales de gases de combustión se obtienen por cálculo y se utilizan también factores de emisión obtenidos de las Guía Repsol.

Emisiones significativas al aire	2020 (en kg)	Tipo de fuente o actividad que genera la emisión
NOx	407 120	Emisiones hornos y calderos
SO_2	143 530	Emisiones hornos y calderos
Compuestos orgánicos volátiles (COV) NM	1 394 330	Emisiones venteos, fugitivas, hornos y calderos
Partículas (PM)	34 420	Emisiones regenerador FCC, hornos y calderos
CO	236 070	Emisiones hornos y calderos

(GRI 305-7)

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

Constribución ODS

9.2. Gestión del agua y efluentes

Unidad de Exploración y Producción

Certificado Azul

En enero del año 2020, se obtuvo la constancia de inscripción al Programa Huella Hídrica – Certificado Azul, de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), este contiene los siguientes compromisos:

1 Medición y reporte de la huella hídrica.

Se realizó siguiendo la metodología de la ISO 14046: 2014. Se tomó como año base el 2018, obteniendo como indicador el consumo de 40 935.07 m3 de agua para producir 60 872 mmscf (millones de pies cúbicos estándar) de gas natural por año.

2 Proyecto de reducción de la huella hídrica.

Como parte del proyecto de reducción, durante el 2020, se trabajó en la implementación de una planta de tratamiento de aguas residuales en la locación de producción en Kinteroni (en remplazo del uso de biodigestor), con lo cual se mejora la calidad del efluente doméstico.

Unidad de Exploración y Producción

3 Proyecto de valor compartido (PVC).

Como parte del PVC se viene desarrollando la Restauración Ecológica y Participativa de Plataformas Exploratorias Mapi y Mashira, concertando esfuerzos con los ejecutores del contrato de administración de la Reserva Comunal Asháninka (ECOASHANINKA), las Comunidades Nativas del área de influencia del proyecto en abandono y el Estado a través del Servicio de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), con el objetivo de recuperar la integridad ecológica del bosque.

Debido a la pandemia, y para evitar casos de contagio con las comunidades, las actividades de mantenimiento de la revegetación del proyecto pudieron ser ejecutadas solo hasta febrero del 2020. Sin embargo, este proyecto se complementó con el proyecto Agua Sana, el cual consiste en la instalación de filtros de agua en los comedores de dos escuelas en la comunidad de Kirigueti y capacitación a los involucrados.

En diciembre de 2020 se presentó al Estado el informe de seguimiento a los compromisos asumidos. Adicionalmente, los instrumentos de gestión ambiental aprobados por la autoridad cuentan con el programa de monitoreo ambiental de calidad de agua superficial y vertimientos, los cuales se realizan con la frecuencia y en los puntos establecidos en el programa. **[GRI 303-1]**

Consumo de agua (en megalitros)		2020
Extracción de agua por fuente[6]	**Agua superficial**	**5.176**
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	5.176
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
	Agua subterránea	**29.502**
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	29.502
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
Extracción total de agua (Agua superficial total + agua subterránea total)		**34.678**
Vertido de agua por destino	Agua superficial	2.113
	Vertido total de agua	**2.113**
Vertidos de agua por agua dulce u otras aguas	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	2.113
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
Vertidos de agua por nivel de tratamiento	Sin tratamiento	0
	Agua tratada en Planta de Tratamiento de agua residual doméstica	2.113
Consumo total de agua (extracción total de agua – vertido total de agua)		**32.565**

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

Notas sobre el cálculo
Los datos mostrados provienen de los registros diarios que se toman en el activo del Lote 57, por mediciones directas en la base operativa Nuevo Mundo y mediante estimaciones en las locaciones que no cuentan con medidores, tomando como referencia la capacidad de las instalaciones en el aprovisionamiento de agua.

[GRI 303-3] [GRI 303-4] [GRI 303-5]

[6] La Unidad de E&P extrae el agua que utiliza solo de fuentes superficiales y subterráneas.

Sobre los criterios mínimos de calidad del vertido de efluentes, en Perú existen requerimientos nacionales para el vertimiento de acuerdo al D.S. Nº 037-2008-PCM "Límites Máximos Permisibles (LMP) de Efluentes Líquidos para el Subsector Hidrocarburos". Además, existen los estándares de desempeño ambiental (EPPs) corporativos que aplican a todas las operaciones de Repsol. También, se tiene en cuenta el perfil de la masa de agua receptora en los Estudios de Impacto Ambiental (EIA).

La Unidad de E&P no ha realizado vertimientos industriales en el 2020. Los efluentes domésticos se tratan en la Planta de Tratamiento de Agua Residual (PTAR).

(GRI 303-2)

Adicionalmente, cabe destacar que en el Campamento Base de Operaciones Nuevo Mundo (CBONM), soporte logístico de las actividades de producción y construcción, se continuó con el reúso hídrico proveniente de la Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica (PTARD) para el riego de vías de acceso y/o abastecimiento del sistema contra incendio. Durante el 2020, se logró el cero vertimiento proveniente de la PTARD ya que se efectuó la reutilización del 100 % del agua tratada en la misma.

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.

Constribución ODS

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Reducción de la huella hídrica en el Lote 57.

Se ha implementado la planta de tratamiento de aguas residuales domésticas en la locación Kinteroni como parte del proyecto de reducción de huella hídrica.

Debido a la pandemia, el proyecto de valor compartido se encuentra en proceso de implementación, por lo que se ha complementado con acciones del proyecto Agua Sana. El seguimiento de estas acciones será presentado a la Autoridad Nacional del Agua para su evaluación, a fin de poder obtener el Certificado Azul.

Unidad de Refino

La operación de Refinería se ubica en el distrito de Ventanilla, una zona de estrés hídrico de acuerdo a estudios de entidades púbicas nacionales, por lo cual un objetivo primordial de la Unidad de Negocio es el reúso del agua en planta. Para alcanzar este objetivo se han desarrollado proyectos para recuperar agua del efluente químico tratado para uso en riego y para uso en el sistema contra incendio, efectuar el diseño conceptual para la recuperación de efluente aceitoso tratado y elaborar el diagnóstico de la huella hídrica de Refinería.

El agua captada para Refinería proviene de pozos, que luego es tratada en unidades de intercambio iónico y ósmosis inversa. El agua de rechazo de ósmosis se utiliza para regadío de las áreas verdes de Refinería La Pampilla

Refinería monitorea todos los parámetros establecidos en sus instrumentos ambientales. Los métodos de análisis son aquellos utilizados por los laboratorios acreditados en el país.

El cuerpo receptor de los vertimientos tratados de Refinería es el mar, el cual por sí sólo suele presentar valores que superan los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) de coliformes termo tolerantes y que motiva un especial cuidado en el cumplimiento de los LMP de estos parámetros. La Empresa realiza un monitoreo periódico del río Chillón que vierte hacia el sur de la Refinería, que es de donde provienen las corrientes y que típicamente presenta una contaminación de coliformes. Cabe indicar que Refinería cumple permanentemente con los LMP en sus vertimientos.

[GRI 303-1] [GRI 303-2]

Consumo de agua (en megalitros)		2020
Extracción de agua por fuente	Agua subterránea total (agua que se almacena en una formación subterránea de la que puede extraerse)	1952.47
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	1952.47
	Extracción total de agua	**1952.47**
Vertido de agua por destino	Agua marina	1029.88
	Vertido total de agua	**1029.88**
Vertidos de agua por agua dulce u otras aguas	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	1029.88
Vertidos de agua por nivel de tratamiento	Tratamiento secundario de efluente aceitoso y corrección de pH de efluente químico	1029.88
Consumo total de agua (extracción total de agua – vertido total de agua)		**922.59**

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

Notas sobre el cálculo
Para el cálculo de los datos mostrados, Refinería cuenta con medidores para las corrientes de suministro de agua de los pozos subterráneos como del vertimiento de los efluentes tratados al mar.

[GRI 303-3] [GRI 303-4] [GRI 303-5]

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Diagnóstico de la huella hídrica de Refinería La Pampilla.

Se ha concluido con la elaboración del informe de diagnóstico de la huella hídrica directa de Refinería La Pampilla, que abarca todas las actividades, desde la recepción del crudo hasta la entrega de productos a los clientes en la planta de ventas y terminales portuarios ubicados en la propia Refinería.
Para ello se aplicaron los criterios de la norma ISO 14046.

Constribución ODS

Constribución ODS

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Plan de optimización del uso de agua en Refinería La Pampilla.

Se pusieron en marcha 2 proyectos destinados a la recuperación deagua de efluentes:

a) Aditivación del agua residual para uso de la red contraincendios.

b) Recuperación de agua de rechazo de ósmosis para uso en riego de áreas verdes de Refinería La Pampilla. Estos proyectos han permitido incrementar la tasa de reúso del agua en un 5%. Además, se concluyó con el Análisis de Ingeniería Conceptual (Estudio de Procesos) de opciones para la recuperación de agua de efluentes.

Unidad de Movilidad

La Unidad de Movilidad usa agua captada de la red pública y su consumo no resulta significativo por la naturaleza del negocio. El agua captada por esta unidad no ingresa a ningún proceso productivo y los vertidos se destinan a la red de alcantarillado.
(GRI 303-1)

El efluente vertido a la red de alcantarillado debe cumplir con los Valores Máximos Admisibles, los cuales están establecidos en la norma nacional D.S. 010-2019-VIVIENDA "Reglamento de Valores Máximos Admisibles (VMA) para las descargas de aguas residuales no domésticas en el sistema de alcantarillado sanitario". Se verifica anualmente el cumplimiento de los VMA en cada estación de servicios. **(GRI 303-2)**

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

Consumo de agua (en megalitros)

		2020
Extracción de agua por fuente	Agua suministrada por terceros total	150.49
	Extracción total de agua	**150.49**
Vertido de agua por destino	Agua destinada a terceros	150.49
	Vertido total de agua	**150.49**
Vertidos de agua por agua dulce u otras aguas	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	150.49
Vertidos de agua por nivel de tratamiento	Sin tratamiento	150.49
Consumo total de agua (extracción total de agua – vertido total de agua)		**0**

Notas sobre el cálculo
Los datos mostrados provienen de los recibos mensuales de consumo de agua que emite la Autoridad Nacional del Agua.

(GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

9.3. Gestión de residuos

Constribución ODS

3 SALUD Y BIENESTAR

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

14 VIDA SUBMARINA

15 VIDA DE ECOSISTEMA TERRESTRES

Unidad de Exploración y Producción

La gestión de los residuos en campo durante el 2020 se realizó a través de una empresa operadora de residuos sólidos debidamente autorizada que dispone los residuos fuera del Lote 57, por lo que la gestión no genera impactos ambientales directos a la zona. La empresa operadora de residuos sólidos tiene como obligación la entrega de manifiestos de disposición final de residuos peligrosos y certificados de disposición final.

Los residuos peligrosos generados, se dispusieron en un relleno de seguridad autorizado, mientras que los residuos no peligrosos se dispusieron en un relleno sanitario autorizado o se destinan al compostaje, reciclaje, reutilización, entre otros.

(GRI 306-1) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Durante 2020 se desarrollaron las siguientes iniciativas a favor de la mitigación de los impactos de los residuos generados:

- Para los residuos orgánicos provenientes de las actividades de elaboración de alimentos y actividades de construcción (material orgánico) se empleó el método de compostaje, técnica que emplea residuos de madera, previa trituración. El abono obtenido luego del proceso de compostaje de residuos orgánicos se dispone en procesos de revegetación.
- Se realizó la comercialización de residuos como papel, cartón, chatarra y aceites residuales evitando su disposición en rellenos sanitarios/seguridad siendo reaprovechados como materias primas en las industrias que lo requirieron.
- Se reemplazó de envases de botellas plásticas individuales por agua embotellada en bidones a través de planta envasadora de agua potable.
- Los residuos inorgánicos peligrosos y no peligrosos han sido compactados de manera independiente, permitiendo la reducción de volumen. Luego han sido embalados y acondicionados para su transporte hacia Pucallpa y posterior disposición final a través de la EO-RS.

(GRI 306-2)

Gracias a estas acciones se evitó generar 106.374 toneladas de residuos orgánicos y se reutilizaron y comercializaron 47.275 toneladas de residuos (plásticos, papel, cartón, metales, entre otros).

Residuos generados en la Unidad de Exploración y Producción (en toneladas)

Tipo de residuo	Composición de los residuos	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos no peligrosos	Orgánicos	106.374	106.374	0
	Plásticos	35.481	18.31	17.171
	Vidrio	2.25	1.238	1.012
	Papel/Cartón	5.359	5.359	0
	Metales	22.254	22.254	0
	Lodos de PTARD tratado	2.953	0	2.953

Residuos no peligrosos	Plásticos contaminados	7.919	0.028	7.891
	Metales + cables contaminados	0.705	0	0.705
	Pilas, baterías	1.067	0.086	0.981
	Médicos	0.29	0	0.29
	Trapos de limpieza, ropa contaminada, filtros	7	0	7
	Madera contaminada	0.405	0	0.405
	Líquidos-remanentes diésel y aceites contaminados	3	0	3
	Papel y cartón contaminados	7.275	0	7.275
	Trampas de grasas	0.639	0	0.639
Residuos totales		202.971	153.649	49.322

[GRI 306-3]

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

Los residuos peligrosos como los plásticos contaminados (bidones) y baterías se destinaron a la reutilización dentro de las instalaciones, mientras que los residuos no peligrosos orgánicos se destinan para compostaje y los residuos no peligrosos como el plástico (geomembrana, botellas), metal, papel y cartón se destinan a la comercialización.

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Preparación para la reutilización	3.363	0	3.363
	Compostaje de residuos orgánicos	106.374	43.798	150.172
Residuos no peligrosos revalorizados totales		109.737	43.798	153.535
Residuos peligrosos	Preparación para la reutilización	0.114	0	0.114
Residuos peligrosos revalorizados totales		0.114	0	0.114

[GRI 306-5]

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Disposición final en un relleno sanitario autorizado	0	21.136	21.136
Residuos no peligrosos eliminados totales		0	21.136	21.136
Residuos peligrosos	Disposición final en un relleno de seguridad autorizado	0	28.186	28.186
Residuos peligrosos eliminados totales		0	28.186	28.186

[GRI 306-5]

Unidad de Refino

Refinería tiene control de todos los movimientos de residuos que se producen por efecto de sus actividades y garantiza el correcto destino de los mismos, en especial de los residuos peligrosos los cuales se dirigen a confinamiento seguro.

Un escenario potencial que podrían generar los residuos peligrosos es el de los derrames de hidrocarburo. Se tiene control sobre este escenario potencial y se han tomado todas las medidas preventivas necesarias: los cubetos de los tanques cuentan con geomembranas que protegen los suelos en caso de derrames. Estas geo-membranas están cubiertas con material de sacrifico para permitir el tránsito vehicular sobre las geomembranas sin dañarlas durante actividades de mantenimiento.
[GRI 306-1]

Los residuos peligrosos de Refinería los gestiona una compañía especializada que cuenta con autorización nacional para el confinamiento seguro. Los residuos no peligrosos son remitidos a confinamientos sanitarios igualmente autorizados.

Personal de Refinería registra los movimientos de residuos, indicando en un software especializado datos tales como la cantidad, caracterización, procedencia y destino. Este registro permite el ingreso de los residuos al "Punto Limpio", la salida de Refinería, el ingreso al confinamiento seguro y los seguimientos que correspondan. El registro electrónico permite la preparación de informes, control y seguimiento riguroso de los residuos.

[GRI 306-2] [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

Residuos generados en la Unidad de Refino (en toneladas)

Tipo de residuo	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos no peligrosos	10 774.17	0	10 774.17
Residuos peligrosos	4202.21	0	4202.21
Residuos generados totales	14 976.38	0	14 976.38

[GRI 306-3]

Refinería utiliza los códigos LER para clasificar sus residuos peligrosos y no peligrosos, los mismos que son de uso en Europa. Habida cuenta que son numerosos se está incluyendo únicamente los totales, pero que sin embargo en forma detallada se encuentran registrados en el informe REA correspondiente al ejercicio 2020.

Durante el 2020 inició una campaña de recuperación de botellas de plástico para su posterior donación.

(GRI 306-4)

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

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Disposición final en un relleno sanitario autorizado	0	10 774.17	10 774.17
Residuos no peligrosos eliminados totales		0	10 774.17	10 774.17
Residuos peligrosos	Disposición final en un relleno de seguridad autorizado	0	4202.21	4202.21
Residuos peligrosos eliminados totales		0	4202.21	4202.21

(GRI 306-5)

Unidad de Movilidad

La Unida de Movilidad no genera impactos ambientales significativos relacionados con la generación de residuos.

(GRI 306-1)

En 2020 se realizaron campañas de concientización para minimizar la generación de residuos sólidos en las estaciones de servicio.

El control de los residuos sólidos peligrosos se realiza a través de los manifiestos de residuos sólidos que entrega la compañía gestora de residuos autorizada encargada de esta gestión , lo que asegura la correcta disposición, de acuerdo a lo indicado en la normativa nacional.

En cuanto a los residuos sólidos no peligrosos, se disponen a través del camión recolector municipal, y cada estación de servicios lleva el control mensual.

(GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Residuos generados en la Unidad de Movilidad (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos no peligrosos	Papel	616.5	0	616.5
	Plásticos	857	0	857
	Vidrio	30.2	0	30.2
Residuos peligrosos	Envases contaminados	0.36	0	0.36
	Residuos industriales contaminados	5.08	0	5.08
	Aceite usado	0	2.64	2.64
	Borras	327.3	0	327.3
	Trapos	35.88	0	35.88
Residuos totales		1872.32	2.64	1874.96

(GRI 306-3)

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos	Preparación para la reutilización	0	2.64	2.64
Residuos peligrosos revalorizados totales		0	2.64	2.64

(GRI 306-4)

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Disposición municipal	0	1503.4	1503.4
Residuos no peligrosos eliminados totales		0	1503.4	1503.4
Residuos peligrosos	Disposición final en un relleno de seguridad autorizado	0	368.63	368.63
Residuos no peligrosos eliminados totales		0	368.63	368.63

(GRI 306-5)

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

Constribución ODS

9.4. Preservación de la biodiversidad

Repsol Perú realiza actividades de Exploración y Producción en el Lote 57, en un área de altos niveles de biodiversidad en bosques tropicales. El Lote 57 tiene en su extensión un área de 280.28 km2.

Para operar en esta zona que alberga altos niveles de biodiversidad, Repsol Perú 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.

Repsol ha sido la primera compañía de petróleo y gas en aplicar la metodología Biodiversity and Ecosystem Services (BES) Management Ladder, elaborada por la reconocida Asociación Internacional de Conservación Ambiental de la industria del Petróleo IPIECA, para analizar su estrategia de mitigación de impactos de manera más precisa, más allá de lo que exige la legislación peruana.

Un aspecto relevante para la optimización del monitoreo biológico en el Lote 57 ha sido la constante innovación con la aplicación de tecnologías disruptivas como la metagenética o ADN ambiental. Con los resultados favorables obtenidos para mamíferos y peces del piloto de ADN ambiental, aplicado al monitoreo biológico del Lote 57, realizado en el 2019, se está realizando el proceso de evaluación para el posible cambio metodológico de los monitoreos con la aprobación de la autoridad nacional.

(GRI 304-1)

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

Restauración participativa

Para la restauración participativa de plataformas exploratorias en Mapi y Mashira, Repsol convocó a Eco-Asháninka, Asociación Civil sin fines de lucro, para la ejecución de las actividades relacionadas al programa "Restauración Ecológica y Participativa de Plataformas Exploratorias".

Repsol y Eco-Asháninka coinciden que la participación conjunta contribuirá al desarrollo sostenible de la reserva comunal y su respectiva zona de amortiguamiento, así como también permitirá el fortalecimiento de capacidades en gestión ambiental por parte de Eco-Asháninka en favor de los beneficiarios de la reserva comunal.

Los trabajos con Eco-Asháninka incluyeron la producción de especies nativas para la reforestación de las dos plataformas, empleo de mano de obra local de las comunidades nativas y la aplicación del conocimiento ancestral para la restauración ecológica, también se incluyó la reforestación de los plantones, el mantenimiento de la revegetación hasta recuperar la trayectoria de sucesión del bosque. El área total restaurada fue de 8.37 hectáreas.

En febrero del 2020 se realizó un ingreso de mantenimiento de la revegetación y control de drenajes en las plataformas de Mapi y Mashira. Las actividades planificadas para la restauración de las plataformas se reanudarán en el 2021, una vez que se levante el estado de emergencia decretado por el Estado.

Repsol recibió el reconocimiento de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) al otorgar a esta actividad el Premio Desarrollo Sostenible 2020 en la categoría de Gestión Ambiental con el proyecto “Compartiendo la experiencia de la restauración ecológica y participativa en plataformas de perforación: una sinergia sostenible entre las comunidades, el estado y la empresa”.

Repsol, a su vez, cuenta con convenios que viene desarrollando con el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (SERNANP) y el Ministerio del Ambiente, los cuales se vienen renovando cada 3 años con miras a la mejora de la gestión ambiental conjunta y la conservación de la biodiversidad.

Periódicamente se realizan las actividades contempladas en el programa de monitoreo de biodiversidad. Debido a las condiciones de pandemia del año 2020, estas actividades se han pospuesto hasta el 2021, hasta que se levante el estado de emergencia decretado por el Estado.

(GRI 304-3)

10. Ética y cumplimiento

Constribución ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCION SÓLIDAS

La integridad y el comportamiento ético forman parte de todas las actividades de Repsol Perú y trasciende el estricto cumplimiento de la ley.

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.

- Política de Sostenibilidad
- Política de Derechos Humanos y Relación con las Comunidades
- Política de Gestión de Personas
- Política Anticorrupción
- Política de Salud, Seguridad y Medioambiente
- Política de Comunicación
- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Relaciones Mercantiles con Terceros
- Política Fiscal
- Política Financiera
- Política de Protección de Activos Tangibles e Intangibles

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, guía el desempeño de sus labores diarias, así como la interacción con sus diversos grupos de interés.

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.

Canal de Ética y Cumplimiento

El Canal de Ética y Cumplimiento es un medio gestionado de manera independiente a la compañía por un proveedor externo y se encuentra disponible 24 horas al día los 7 días de la semana. 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.

[GRI 102-16]

Desde el año 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. Para ello 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, Venezuela, 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	Modelo de Prevención de Delitos para la identificación de riesgos y controles mitigantes de delitos.
2	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.
3	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. Cabe mencionar que, en el mes de noviembre, y alineado con el proyecto de transformación de la Compañía cuyo objetivo es maximizar el mayor valor y eficiencia en los procesos, el Comité Ejecutivo aprobó eliminar la función de supervisión de la unidad de Control Interno respecto de este programa. Sin embargo, es importante resaltar que la eliminación de este programa no supone que se elimine la obligación de cada una de las áreas de cumplir con las obligaciones que pudieran tener con las administraciones públicas.

La implementación y monitoreo de estos modelos se alinean con los valores culturales corporativos de integridad, responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación.

10.1 Cumplimiento legal

La transparencia en todos los niveles de gestión es uno de los compromisos de Repsol Perú. Por lo tanto, cumple con el ordenamiento legal vigente y con el Código de Ética y Conducta en forma clara, como parte de sus procesos de mejora continua. El área Legal gestiona los procedimientos y coordina las acciones de fiscalización.

En 2020, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) abrió dos procedimientos administrativos sancionadores a Repsol Exploración Perú, Sucursal del Perú (Unidad de E&P).

El primer procedimiento administrativo corresponde a un presunto incumplimiento en un compromiso de mantenimiento incluido en un instrumento de gestión ambiental, Plan de Cese. En este caso, se sustentó ante la autoridad que el presunto incumplimiento no fue realizado por Repsol sino por terceros (miembros de comunidades aledañas) quienes ingresaron al área del Lote 57.

El segundo procedimiento fue por 9 imputaciones, respecto de las cuales se asumió responsabilidad por 7 de ellas. Cabe resaltar que 6 de los incumplimientos forman parte de un instrumento de regularización presentado ante el Ministerio de Energía y Minas (Plan Ambiental Detallado) lo que demuestra que se encuentran en ejecución las acciones para cumplir con la normativa. Ambos procesos se encuentran en etapa inicial y a la Unidad de E&P no se le ha impuesto ninguna multa por temas medioambientales.

Durante el ejercicio 2020 en la Unidad de Refino, el OEFA ha remitido 2 procesos administrativos para los cuales Refinería ha presentado sus descargos. Los presuntos incumplimientos señalados en estos 2 procesos se relacionan al monitoreo de emisiones gaseosas en chimeneas, monitoreo de efluentes y la presentación de reportes por emergencia ambiental relacionado a una fuga de gas licuado de petróleo (GLP) ocurrida en 2020.

Es importante señalar que Repsol Perú no ha constatado durante 2020 la existencia de ningún proceso de arbitraje relacionado con temas sociales, como fraude, corrupción o comunidades locales. Tampoco se han registrado denuncias de proveedores o contratistas que hayan derivado en procesos administrativos o multas.

Finalmente, cabe añadir que durante el 2020 no se ha identificado ninguna multa significativa asociada al incumplimiento de obligaciones ambientales o sociales vinculadas al suministro o comercialización de los productos y servicios que Repsol Perú ofrece.

(GRI 307-1) (GRI 419-1)

Constribución ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

10.2. Lucha contra la corrupción

En línea con el compromiso de la Compañía para mitigar los riesgos de Compliance relacionados a corrupción, se difundió a nivel global la guía "Claves para gestionar nuestra relación con Funcionarios Públicos", además de reforzar durante todo el año los procedimientos de "Gestión de Conflictos de Intereses", "Debida Diligencia con Terceras Partes" y "Gestión de Regalos y Atenciones".

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 los modelos de cumplimiento implementados en la Compañía para mitigar los distintos riesgos de Compliance.

Durante el segundo semestre del año se llevó a cabo el Plan de Formación corporativo para todos los países de la región, que contemplaba sesiones sobre temas de anticorrupción y la normativa básica.

Las sesiones de formación virtual estuvieron dirigidas a los colectivos claves de Directores y Líderes, logrando la participación de 111 colaboradores, y la formación online sobre el Modelo de Cumplimiento de Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica, realizada a través de la plataforma *Workday Learning*, estuvo dirigida a todos los colaboradores de Repsol Perú, logrando una participación de 1069 personas.

Constribución ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Capacitaciones en Anticorrupción y normativa básica

	2020	
Unidad de Negocio	Número de colaboradores capacitados	Porcentaje (%)
E&P	14	13
Refino	81	73
Movilidad	16	14
Total	**111**	

Capacitaciones sobre el Modelo de Cumplimiento de Responsabilidad Administrativa de la Persona Jurídica

Unidad de Negocio	2020	
	Número de colaboradores capacitados	Porcentaje (%)
E&P	106	10
Refino	468	44
Movilidad	495	46
Total	**1 069**	

Asimismo, como parte del programa anual del Sistema de Prevención para el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) se capacitó al 99 % del personal afecto (de un total de 311 colaboradores) de las sociedades del grupo consideradas sujetos obligados: RELAPASAA, RECOSAC y REMARSAC.

Durante el Directorio de Refinería llevado a cabo en el mes de abril, el Oficial de Cumplimiento realizó también la capacitación sobre el sistema PLAFT a los 10 miembros.

Capacitaciones en materia del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Unidad de Negocio	2020	
	Número de colaboradores capacitados	Porcentaje (%)
Refino	141	46
Movilidad	166	54
Total	**307**	

Constribución ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Cultura de compliance.

Se finalizó la campaña de sensibilización para incentivar la cultura de *compliance* dentro de Repsol Perú. Para ello se elaboraron seis entregables, los cuales fueron enviados y difundidos a todos los colaboradores.

Se cumplió con el objetivo de esta campaña, que consistió en reforzar el cumplimiento de la normativa anticorrupción recientemente publicada por la Compañía, así como darle mayor difusión al Canal de Ética y Cumplimiento disponible.

Las unidades de negocio de E&P, Refino y Movilidad fueron evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción. 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 2020 no se presentaron casos de corrupción en Repsol Perú.

(GRI 205-1) (GRI 205-3)

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Formación en materia de compliance y de ética y conducta.

Durante el segundo semestre de 2020 se finalizó el plan de formación de *compliance* para los países de Latinoamérica, que tuvo como principal objetivo fortalecer la cultura de cumplimiento que involucre a toda la organización y demuestre el compromiso de la Compañía en materia de ética y *compliance*. Se incluyeron actividades formativas tanto virtuales (dirigidas a colaboradores que tienen un rol clave de liderazgo) como *online* (dirigidas a colectivos más amplios).

Constribución ODS

10.3 Fiscalidad responsable

Repsol Perú cuenta con una estrategia fiscal, expresada en los principios de actuación enunciados en la Política Fiscal del Grupo Repsol, la cual ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Repsol S.A. y es aplicable a todos los empleados y empresas del grupo.

Los asuntos fiscales se gestionan aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, pagando los impuestos de manera responsable y eficiente y promoviendo relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Conforme a la Política Fiscal de Repsol, la Empresa cumple con la legislación, adhiriéndose tanto a su letra como a su espíritu. El desempeño y la gestión de riesgos fiscales es presentada a la Dirección anualmente. La Estrategia Fiscal de Repsol se revisa al menos una vez al año por el Consejo de Administración. También supervisa su cumplimiento y los aspectos más relevantes de la gestión de los asuntos y riesgos fiscales.

Repsol Perú cuenta con un marco regulatorio interno que asegura el cumplimiento cabal de las obligaciones fiscales, contando también con la estructura organizacional y los recursos adecuados para cumplir con dichas obligaciones.

La Política Fiscal del Grupo se encuentra alineada con la misión y valores de la Compañía y con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Conforme a su Política Fiscal, Repsol Perú cumple con los siguientes alineamientos.

La Política Fiscal de Repsol se encuentra publicada en el apartado de Fiscalidad Responsable de la página web corporativa.

a.	Siendo responsable en el pago de los impuestos, como una contribución al desarrollo sostenible del país en que opera.
b.	Teniendo procedimientos internos para establecer precios de transferencia alineados con la creación de valor y el principio de libre concurrencia *(arm's length).*
c.	Realizando planteamiento fiscal alineado con las actividades económicas, basándose en interpretaciones razonables, sin dar lugar a resultados abusivos o fraudulentos.
d.	Comprendiendo sus objetivos fiscales dentro del Plan General de Sostenibilidad y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Constribución ODS

La integración del enfoque fiscal en Repsol se rige por un ordenado modelo de gestión normativo compuesto por políticas, normas (globales y específicas), procedimientos internos y procesos normalizados, sometidos todos ellos a las directrices contenidas en el Código de Ética y Conducta, los mismos que están dirigidos a mitigar los riesgos fiscales más relevantes.

La gestión de riesgos fiscales en Repsol se integra en la política global del Sistema de Gestión Integrado de Riesgo (SGIR) y se plasma en la existencia de procesos, sistemas y controles internos (SCIIF, Plan de Cumplimiento, controles clave o key controls, etc.).

El control sobre los riesgos fiscales y el reporte de cuestiones tributarias se complementan con procedimientos y controles que garantizan la integridad y fiabilidad de la información de naturaleza contable empleada en los procesos tributarios. Entre ellos encontramos el SCIIF, cuyos controles son objeto de supervisión continua por parte de la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración del Grupo y de seguimiento por parte de la Dirección de Control Interno y de la Dirección de Auditoria.

Asimismo, las normas y procedimientos son revisados por la Dirección General Personas y Organización con el objetivo de asegurar la integridad, homogeneidad, vigencia, disponibilidad y accesibilidad de los documentos normativos internos de la Compañía.

Repsol cuenta con un equipo experto que analiza las iniciativas en materia de buena gobernanza fiscal de diversos organismos internacionales con el fin de alinear su estrategia fiscal con los principios que informan las mejores prácticas globales. La adecuación de su MCF a las mejores prácticas internacionales en materia de *compliance* tributario es objeto de verificación y contraste por un experto independiente. De acuerdo con la evaluación efectuada por dicho experto, se considera que el MCF de Repsol alcanza un alto nivel de convergencia y cumplimiento de los criterios recogidos en los estándares internacionales.

Repsol se compromete a apoyar un sistema tributario efectivo y a mantener relaciones cooperativas con las administraciones tributarias de los países en donde opera, fundadas en el respeto mutuo, la transparencia y la confianza. En Perú, ello se constata en la renovación de la Certificación de OEA –Operador Aduanero Autorizado en coordinación con Aduanas.

La Empresa participa activamente en foros donde se analizan públicamente las políticas y regulaciones fiscales (por ejemplo, Instituto Peruano de Derecho Tributario, International Fiscal Association, Comités Tributarios de la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía –SNMPE y de la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional -AFIN, entre otros).

Repsol Perú también participa en la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), informando de los pagos realizados por el negocio de exploración y explotación de hidrocarburos (Upstream) a los gobiernos y entidades ligadas a los mismos.

El importe de los tributos y regalías pagados por Repsol Perú en el marco de sus operaciones de exploración y explotación de hidrocarburos (Upstream) y de refino y comercialización (Downstream) al Estado Peruano, por el ejercicio 2020, asciende a USD 529 015 523.

(GRI 207-1) (GRI 207-2) (GRI 207-3)

Constribución ODS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Desarrollo de relaciones transparentes y de confianza con la Administración Tributaria.

Se gestionó la renovación de la certificación de Refinería La Pampilla como Operador Económico Autorizado a través de relaciones colaborativas con SUNAT, acreditando el cumplimiento de los requisitos legales.

Asimismo, se mejoró la gestión de las operaciones *intercompany* para garantizar su registro transparente, con el archivo periódico del sustento documental en un repositorio virtual por cada área gestora.
También se definió un plan de capacitación con la SNMPE ampliándolo a otras entidades estatales, y su ejecución concluirá en el 2021.

11. Cadena de suministro y clientes

Constribución ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

La adecuada gestión de la cadena de suministro es fundamental para la continuidad de las actividades de Repsol. 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:

1. Planificación

Las unidades de negocio y las áreas corporativas deben realizar, junto a su correspondiente Unidad 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 trabajan con Repsol Perú deberán seguir los siguientes pasos:

Completar el Cuestionario Preliminar de Proveedore

- Ingreso al portal de REPSOL y llenar cuestionario básico

Aceptar el Formato de Declaración Jurada

- Aceptar "Código de Etica y Conducta de Proveedores"
- Aceptar la "Política Anticorrupción"
- Conocer nuestra "Política de Sostenibilidad"

Completar Cuestionario de Calificación

- Requerimientos empresariales
- Datos Financieros y de estructura
- Sistemas Integrados de Gestión

3. Petición de Ofertas y Negociación

Se incluyen las siguientes acciones:

a.	Recepción de ofertas
b.	Apertura de ofertas
c.	Aclaraciones técnicas y económicas
d.	Negociación con proveedores

En todo momento, la Unidad de Compras y Contrataciones debe garantizar la trazabilidad y transparencia del proceso de petición, gestionando toda la documentación relevante en archivos accesibles en un expediente económico.

4. Adjudicación

La adjudicación está basada en criterios técnicos y económicos previamente fijados (incluyendo los plazos de entrega).

5. Formalización del Compromiso

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

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

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

7. Evaluación del Desempeño

La unidad de negocio o área corporativa receptora de los bienes o certificadora de los servicios debe evaluar de modo sistemático el cumplimiento y desempeño de los proveedores, identificando especialmente las situaciones de riesgo que puedan requerir acciones correctivas, 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.
- Medio Ambiente: Cumplimiento con la legislación y normativa vigentes relativas a medioambiente, así como requerimientos de Repsol.

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

[GRI 403-7]

8. Conservación de la documentación

Los contratos u órdenes de compra, así como 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 102-9]

11.1. Evaluación ambiental y social de proveedores

En 2020, la cadena de suministro de Repsol Perú contó con 792 proveedores contratados.

Repsol Perú evaluó a 151 proveedores de Refino (108) y Movilidad (43) en aspectos vinculados a calidad, gestión, seguridad, medio ambiente, aspectos sociales y de derechos humanos. Asimismo, 9 nuevos proveedores y contratistas de Refino y Movilidad fueron evaluados en los temas mencionados.

En las Unidades de Refino y Movilidad, se aplicó un análisis de compliance en temas de anticorrupción, blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales a 506 proveedores invitados a licitar. La Unidad de Exploración y Producción, también aplicó dicho análisis a 465 proveedores invitados a licitar.

Además, las Unidades de Refino y Movilidad realizaron 2 auditorías de sostenibilidad y 9 calificaciones a nuevos proveedores y contratistas, bajo criterios de comportamiento ético y prácticas laborales. Y, en la misma línea, la Unidad de Exploración y Producción realizó 5 auditorías laborales, 2 auditorías de sostenibilidad y 4 calificaciones a nuevos proveedores y contratistas.

Durante 2020, en la Unidad de Exploración y Producción se evaluó a 23 proveedores en temas de calidad, gestión, seguridad, medio ambiente, aspectos sociales y de derechos humanos. Asimismo, 4 nuevos proveedores y contratistas fueron evaluados en los temas mencionados. El 100 % de los contratos que firma la Unidad de Exploración y Producción contiene cláusulas sobre derechos humanos.

Constribución ODS

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.

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 también aspectos que pudieran involucrar la vulneración de derechos humanos por parte de los proveedores. 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, no sólo por parte de la compañía sino que la exigencia es extensiva a sus proveedores y contratistas.

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

Durante el año 2020, en las unidades de Refino, Movilidad y Exploración y Producción no se han identificado impactos sociales negativos reales o potenciales relacionados con la cadena de suministro y tampoco se han presentado riesgos de trabajos forzosos en proveedores.

[GRI 409-1]

Constribución ODS

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Formación en gestión sostenible a nuestra cadena de valor.

El 18 de diciembre de 2020 tuvo lugar una actividad formativa, bajo la modalidad virtual debido a la pandemia, con la participación de 45 representantes de las diferentes empresas contratistas y proveedores de Repsol Perú. Se presentaron las buenas prácticas de la Compañía en temas relacionados con su Política de Sostenibilidad, normativa de compras, gestión de proveedores, medio ambiente, derechos laborales y programas de responsabilidad social.

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Fortalecimiento de la cultura de seguridad en Refinería La Pampilla.

Se aplicaron encuestas de cultura de seguridad a las 5 empresas de transporte más importantes del país. El proceso abarcó una serie de encuestas y entrevistas en profundidad llevadas a cabo por un equipo especializado de la Dirección de Sostenibilidad (Corporativo), lo que constituye una práctica pionera en el sector. Como resultado se obtuvo un plan de recomendaciones de acuerdo a las oportunidades de mejora.

Constribución ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Constribución ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Plan de auditorías a proveedores.

En 2020 se tenía planeado realizar auditorías de calificación a los principales proveedores para implementar criterios homogéneos de seguridad y medio ambiente en gestión de proveedores, pero por motivo de la pandemia se ha postergado el cronograma de ejecución del Plan de Auditorías a proveedores.

11.2. Seguridad de clientes

Constribución ODS

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Prevención del contagio

Para prevenir el contagio con COVID-19 en las estaciones de servicio se implementaron las siguientes medidas de protección para la atención segura de los clientes.

- Medidas de distanciamiento establecido de 1.5 metros.
- Uso de barreras por parte del personal, utilización de la careta facial durante todo el proceso de atención.
- Control de temperatura, desinfección del calzado y aplicación de alcohol gel a todos los clientes que ingresan a nuestras instalaciones.
- Incremento del proceso de limpieza y desinfección de los ambientes.
- Los vendedores tienen equipo de protección personal y colectiva para evitar contagios.
- Pruebas periódicas del personal para identificar los casos de contagio.
- Aplicación de protocolo organizado ante los posibles casos de contagio en las instalaciones.
- Seguimiento de los casos para un adecuado monitoreo y evitar incremento de casos entre los trabajadores.
- Cumplimiento con las normas legales aplicables a la COVID-19.

[GRI 416-1]

Protección de datos y privacidad

Anualmente (o ante cambios significativos de las regulaciones aplicables) Repsol Perú realiza la identificación de amenazas, evaluación y tratamiento de riesgos digitales sobre los sistemas de información que almacenan datos de los clientes y proveedores.

Asimismo, de manera permanente la Empresa realiza una clasificación de la información de los clientes y proveedores, almacenada en los sistemas de información, e implementa medidas técnicas para proteger la integridad y confidencialidad.

Para mejorar la privacidad de los clientes y proteger información confidencial, se ejecutan las siguientes acciones:

- Auditoría y revisiones técnicas de los controles asociados a las prácticas de integridad y confidencialidad de la información contenida en los sistemas de información propios y provistos por terceros.
- Fortalecimiento de los sistemas de información a través de la implementación de medidas de seguridad y gestión de red (dispositivos móviles, plataformas de teletrabajo).
- Digitalización del puesto de trabajo a través de la migración a servicios de nube para fortalecer la disponibilidad de los sistemas de información.

Durante el 2020 se realizó un proyecto de revisión y actualización de todos los bancos de datos personales gestionados por las distintas sociedades de Repsol Perú, entre los que se encuentran los bancos de datos personales de clientes de la Unidad de Movilidad, unidad que tiene mayores puntos de contacto con clientes. A continuación, se detalla las principales medidas vigentes en dicha unidad de negocio:

- En la medida que, para ejecutar la relación comercial con terceros, se comparten datos personales, se incluyó una cláusula de protección de datos personales, en todos los modelos contractuales, en la cual se obliga a ambas partes a adoptar las medidas necesarias que garanticen la confidencialidad y seguridad de los datos personales.
- Con el fin de garantizar que los datos personales de los clientes son utilizados solo y únicamente para la finalidad para la cual fueron recopilados, se implementaron formatos de consentimientos, mediante los cuales los clientes otorgan consentimiento de manera previa, expresa e informada al titular del banco de datos personales para el tratamiento de los mismos.
- Se implementó un procedimiento que permite atender de forma centralizada las solicitudes para el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición que tienen los clientes en su calidad de titulares de datos personales.

Cabe destacar que en el 2020 Repsol Perú no identificó ningún caso de violación de la privacidad del cliente, ni filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes. **[GRI 418-1]**

Conforme al Reglamento CE N.º 1907/2006 - REACH y Reglamento CE N.º 1272/2008 – CLP, Repsol publica las **Fichas de Datos de Seguridad** de sus productos.

Seguridad de productos

Repsol pone a disposición del público una amplia gama de combustibles líquidos y otros derivados del petróleo para la industria, minería, estaciones de servicio, y otros negocios, así como la asesoría técnica en el transporte, almacenamiento, distribución y suministro de los mismos de acuerdo a las necesidades particulares de cada cliente, con altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medioambiente.

Conforme a ley, se produce y comercializa diésel y gasolinas de bajo azufre alineados con altos estándares de cuidado del medio ambiente lo que contribuye con la mejora de la calidad del aire y calidad de vida de la población.

[GRI 417-1]

12. Innovación y tecnología

Para la gestión de la innovación, Repsol Perú estableció un Plan Estratégico de la Innovación, el cual 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 mantuvo el desarrollo de iniciativas para la optimización normativa.

Principales hitos

1	Participación como miembros del Comité de Tecnología e Innovación del Sector Minero Energético de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).
2	Actualización del Manual de Autorizaciones Downstream Repsol Perú, versión 2020.

12.1. Digitalización

Dentro del programa de Digitalización se identificaron diferentes iniciativas para mejorar la experiencia del cliente. A raíz de la pandemia se desarrollaron proyectos para permitir dar un servicio más seguro asegurando el distanciamiento social, además de mejorar el proceso de compra, como son:

- Autoservicio, que permite al cliente autogestionar el abastecimiento. Somos la primera red de estaciones de servicio en el Perú en implementar este sistema.
- Billeteras electrónicas, para aceptar pagos de aplicaciones bancarias.

(RP04)

Contribución ODS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Desarrollo de una aplicación móvil para clientes.

Para fortalecer la gestión de la relación con los clientes de las estaciones de servicio y ofrecerles una propuesta de valor personalizada, se desarrolló la versión preliminar de la App Repsol que contempla funcionalidades tales como: Autoservicio, ubicación de estaciones de servicio, beneficios (Promocard y LATAM Pass), descuentos en comercios, entre otros. El lanzamiento se realizará en el primer semestre del 2021.

Contribución ODS

Acción del Plan de Sostenibilidad 2020: Lanzamiento de nuestro Instagram.

Como parte de su estrategia de comunicación, Repsol Perú lanzó su perfil de Instagram en el mes de junio de acuerdo a lo planificado, logrando potenciar el posicionamiento de la marca, alcanzar a su público objetivo y potenciar la comunicación e interacciones. El número de seguidores superó al cierre del año 2020 los 2200 usuarios.

Anexos

Anexo I: Materialidad

Siguiendo los principios del GRI, para la definición del contenido de este Informe de Sostenibilidad se realizó un análisis de materialidad para identificar los temas de sostenibilidad que reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de Repsol Perú e influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés. **[GRI 102-46]**

El proceso de materialidad consistió en 4 etapas que se describen a continuación:

ETAPA 1 REVISIÓN

En esta estapa se definió una lista de temas iniciales de sostenibilidad en base a 4 pasos.

Primero, se realizó una revision del análisis de materialidad corporativa 2020 de Repsol.

Segundo, se realizó un benchmarking con 4 reportes de sostenibilidad de empresas del sector.

Tercero, se identificaron temas de sostenibilidad ligados al contexto nacional.

Cuarto, se revisaron las recomendaciones de la auditoría realizada al Informe de Sostenibilidad 2019 de Repsol Perú, así como también notas de prensa sobre la empresa.

El resultado de estos 4 pasos da como resultado una lista de temas de sostenibilidad iniciales que se evalúan y priorizan en las siguientes etapas del proceso de materialidad.

ETAPA 2 IDENTIFICACIÓN

En esta etapa se identificaron los riesgos de sostenibilidad para Repsol Perú mediante 8 entrevistas a las principales gerencias de las 3 unidades de negocio de Repsol Perú. Y para la identificación de expectativas de los grupos de interés utilizamos los resultados que el Grupo Repsol ha obtenido al realizar su análisis de materialidad corporativo 2020, el cual incluyó la consulta a grupos de interés sobre temas de sostenibilidad a través de encuestas, cuestionarios online y entrevistas telefónicas.

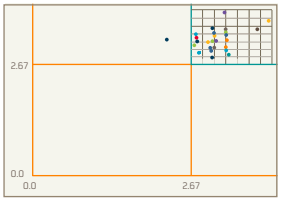
ETAPA 3 PRIORIZACIÓN

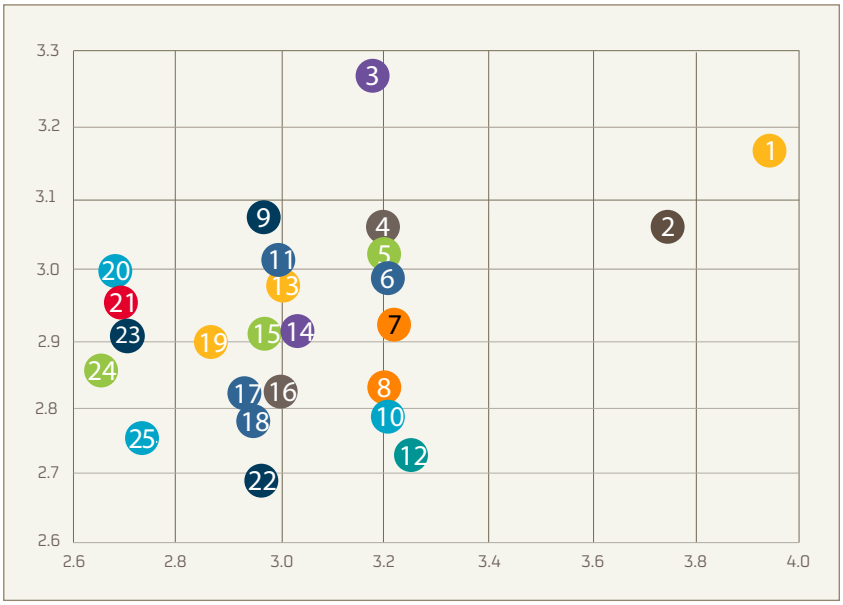
Posterior a la comprensión de la relevancia de cada tema inicial para la empresa y sus grupos de interés, se procede a priorizar los temas iniciales de sostenibilidad identificados en la Etapa 1 en base a diversos criterios como: mejores prácticas, materialidad corporativa, estrategia y beneficio o severidad.

ETAPA 4 VALIDACIÓN

Los temas de sostenibilidad resultantes de la etapa anterior son validados por la Gerencia de Comunicación y Relaciones Externas de Repsol Perú.

Matriz de materialidad





Temas materiales para el Informe de Sostenibilidad 2020 de Repsol Perú

[GRI 102-47]

Productos y servicios	
10	Satisfacción y seguridad de clientes
20	Garantía de suministro
25	Calidad en productos y servicios
Seguridad	
3	Integridad
14	Protección de datos
Cambio climático y transición energética	
1	Emisiones GEI y estrategias para la transición energética
13	Políticas y regulación de energía y clima
19	Adaptación al cambio climático
Innovación y tecnología	
7	Innovación y tecnología
8	Digitalización y nuevas formas de trabajo
Capital humano	
9	Respeto de los derechos laborales, entorno de trabajo estable y atención al bienestar de los empleados
22	Atracción, retención y desarrollo del talento
23	Igualdad de oportunidades, diversidad y flexibilidad

Buen gobierno corporativo y transparencia	
21	Fiscalidad responsable
Seguridad	
2	Gestión de incidentes y emergencias
4	Operación segura
16	Cultura y liderazgo de seguridad
Gestión de la cadena de valor	
12	Gestión responsable de las relaciones comerciales
Derechos humanos y relación con las comunidades	
5	Derechos humanos y relación con comunidades
15	Contribución a la sociedad
24	Desempeño social
Medioambiente	
6	Gestión del agua
11	Calidad aire
17	Biodiversidad
18	Gestión de Residuos

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