

Personas

Una de las principales ventajas competitivas de Repsol reside en las personas que trabajan en la compañía, con las que se mantiene una relación basada en el respeto y la confianza mutuos.

A cierre de 2017, Repsol contaba con 25.085 empleados propios, de los cuales 3.157 se incorporaron a la compañía durante el año. Contamos con profesionales en 37 países, de 84 nacionalidades diferentes y con casi 1.800 trabajando en un país diferente al suyo de origen.

Una propuesta de valor renovada

A lo largo de 2017, la compañía ha actualizado sus atributos como empleador, mejorando la propuesta de valor al empleado. Esta pivota alrededor de cinco pilares que diferencian y posicionan a Repsol con respecto a otras compañías: atributos de compañía, cultura, compensación y desempeño, desarrollo profesional y liderazgo. Esta propuesta de valor renovada nos ha permitido bajar la tasa de rotación total en 2017 del 13 al 9%.

El respeto a las personas y la preservación del medio ambiente son la base de nuestros atributos de compañía. Cada día, seguimos trabajando para convertirnos en una empresa más eficiente, ágil, flexible e innovadora, capaz no solo de adaptarse al futuro, sino de crearlo; orientada al desempeño; con líderes inspiradores capaces de desarrollar el talento; integrada e inclusiva, y un referente de excelencia en gobierno corporativo.

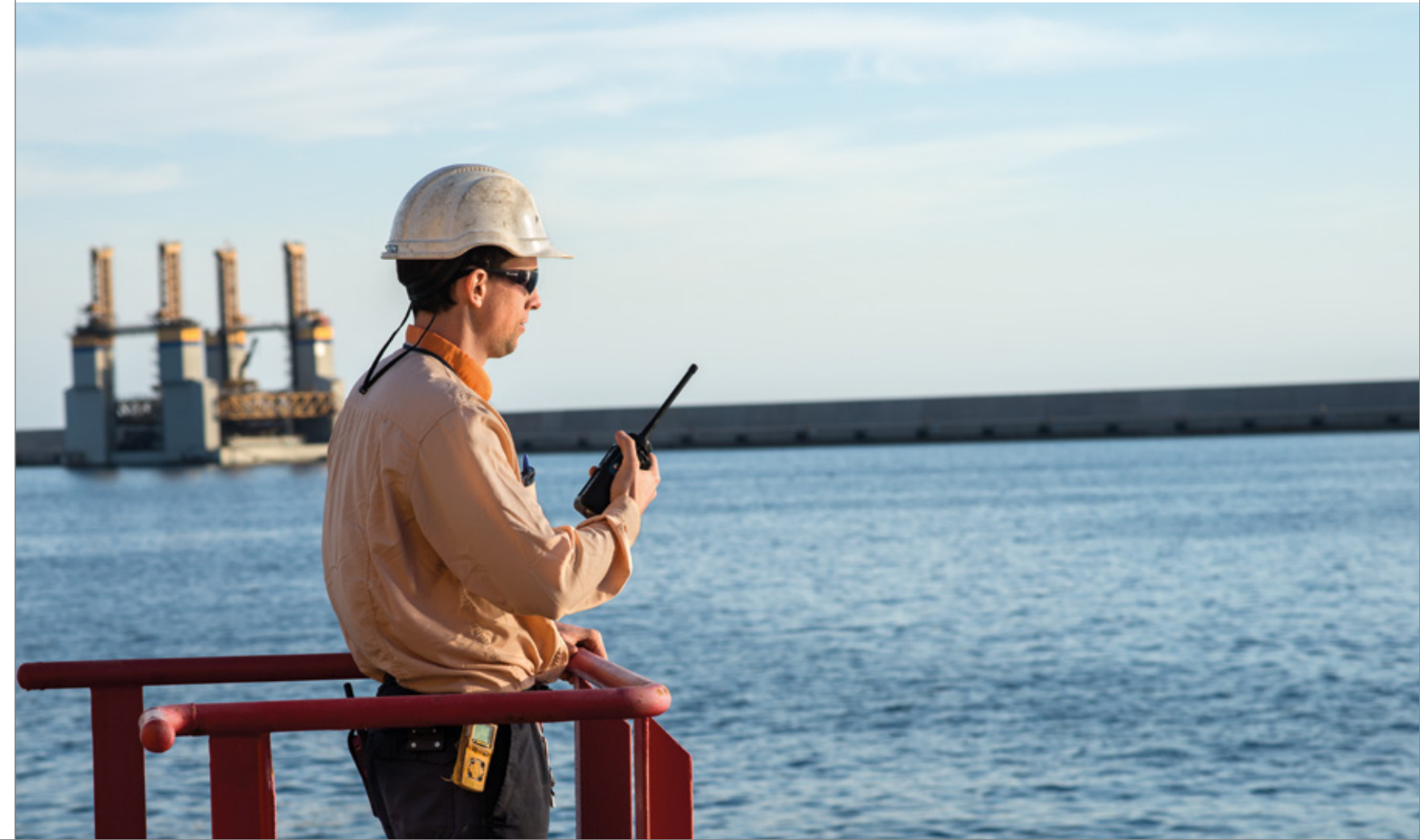
En materia de cultura y diversidad, en 2017 hemos retomado la actividad del Comité de Diversidad y Conciliación, presidido por la alta dirección de la compañía y formado por directores de diferentes nacionalidades, áreas y negocios. Cuenta con cinco líneas de trabajo: capacidades diferentes, género, edad, diversidad cultural y flexibilidad y conciliación.

Disponemos de un plan de integración de personas con capacidades diferentes para toda la empresa. A 31 de diciembre contamos con 576 trabajadores con capacidades

diferentes, un 2,3% de los empleados. En España superamos la legislación aplicable con un porcentaje del 2,6%, con 490 empleados por contratación directa.

En el ámbito de la flexibilidad y la conciliación, somos una empresa reconocida por impulsar formas de trabajar que faciliten el equilibrio entre la vida personal y profesional. El programa de teletrabajo cuenta con más de 2.000 empleados en el mundo.

Nuestro modelo de compensación total incluye retribución fija, beneficios, retribución variable anual y retribución variable plurianual. Apostamos por un sistema de retribución flexible adaptado a las necesidades de cada empleado, incluyendo opciones como el plan de adquisición de acciones y otros productos como la ayuda para la guardería, el seguro médico y las aportaciones adicionales al plan de pensiones.





94,5%

de los empleados recibieron formación en 2017

La retribución variable anual está basada en el desempeño y la meritocracia y valora la consecución de los objetivos de compañía, los objetivos de unidad y los objetivos individuales de cada empleado.

Este año hemos implantado un nuevo modelo de progresión profesional que promueve la meritocracia y establece criterios claros de promoción que responden a las necesidades de nuestra organización.

El nuevo modelo permite un desarrollo de carrera diferenciado para los perfiles técnicos y de gestión, y ofrece oportunidades de desarrollo a través de la movilidad, la formación y la promoción, teniendo en cuenta los intereses de las personas.

La movilidad favorece el aprendizaje y el desarrollo profesional mediante la



adquisición de experiencias en funciones diferentes y/o de mayor complejidad. Hemos actualizado nuestra oferta formativa, para mejorar las competencias de nuestros empleados: más de 22.000 recibieron formación durante el año (94,5%). En 2017 promocionaron 742 empleados, de los que el 38% eran mujeres.

MOVILIDAD	2016	2017
Número de movilizaciones	2.878	3.214
INDICADORES DE TELETRABAJO	2016	2017
Nº personas con teletrabajo mundial	1.811	2.003



Además, revisamos nuestro perfil de liderazgo, y hemos medido la adecuación al mismo de nuestros directivos y líderes de área a través de la evaluación 180°, poniendo en marcha planes de mejora globales e individuales a partir de los resultados.

En noviembre se firmó el IX Acuerdo Marco para la mayoría de las sociedades del grupo Repsol en España, que estará vigente hasta finales de 2019. Este acuerdo se centra en fomentar la calidad del empleo, el impulso de la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, la vinculación de la retribución variable a los objetivos y logros de la compañía, el impulso de la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional y el desarrollo profesional y aprendizaje constante de las personas.

Derechos humanos y relación con las comunidades

Nuestra ambición es establecer relaciones sólidas con todas las comunidades locales en las que la compañía tiene presencia, basadas en el reconocimiento, la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido a través de un diálogo proactivo. Por eso, ponemos todos los medios a nuestro alcance para que nuestras actividades respeten los derechos humanos y hacer lo posible por reparar el daño en caso de que se produzca algún impacto negativo.

En 2017 revisamos la norma interna que regula nuestros procesos y actividades, incorporando desde estrategias reactivas de resolución de conflictos a una gestión preventiva basada en riesgos, impactos y oportunidades. Asimismo, trabajamos



para consolidar la red de profesionales que gestionan estas relaciones con las comunidades. En el 100% de las evaluaciones de impacto realizadas se tuvieron en cuenta aspectos sociales y de derechos humanos.

En Repsol contamos con mecanismos para atender las reclamaciones, preocupaciones y quejas de las comunidades, que nos ayudan a anticipar y responder a desacuerdos potenciales que pueden afectar al desarrollo de nuestras actividades. En 2017 hemos recibido 82 reclamaciones sobre derechos humanos en siete países. Resolvimos 68 y 14 se encontraban en fase de tramitación a 31 de diciembre.