

Personas

El talento de nuestros empleados es una de las claves para garantizar la sostenibilidad de la compañía. Por eso, Repsol trabaja para mejorar su organización interna, facilitar la implantación de nuevas formas de trabajo más ágiles y flexibles que fomenten nuevas capacidades y ayuden a cumplir los objetivos estratégicos.

A cierre de 2018, Repsol contaba con 25.288 empleados, con una edad media de 42,50 años. En 2018 se incorporaron a la compañía 3.810 nuevos empleados. Nuestra plantilla se distribuye en 35 países y en ella están representadas un total de 83 nacionalidades.

En la actualidad, más de 1.357 empleados trabajan en un país diferente al suyo de origen, lo que confirma la apuesta por fomentar la diversidad cultural en los entornos de trabajo. Estamos convencidos de que la diversidad de género, nacionalidad, cultura, capacidades diferentes, orientación sexual, edad y perfil profesional son factores que contribuyen a mejorar los resultados. Para promover la igualdad de oportunidades, en 2018 incorporamos asuntos de diversidad e inclusión en el Código de Ética y Conducta.

Por otro lado, disponemos de un plan de integración a 2020 dirigido a personas con capacidades diferentes que trabajan en todas las áreas. A 31 de diciembre de 2018, contábamos con 570 trabajadores con capacidades diferentes, el 2,29% de la plantilla mundial. En España superamos el objetivo mínimo fijado por la legislación, con un porcentaje del 2,52% (485 empleados por contratación directa).

Diversidad de género

En cuanto a la diversidad de género, el porcentaje de mujeres continúa incrementándose en todos los colectivos y negocios. Nuestro compromiso es alcanzar un 31% de mujeres en puestos de liderazgo en 2020.

En febrero de 2019, el Consejo de Administración de Repsol acordó proponer a la Junta de Accionistas el nombramiento como consejeras externas independientes de Aránzazu Estefanía Larrañaga y de María Teresa García-Milà Lloveras. Con estos nombramientos, nuestro Consejo de Administración supera la recomendación del Código de Buen Gobierno para las Sociedades Cotizadas de la Comisión

Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de contar al menos con un 30% de consejeras en 2020.

En España disponemos de un Plan de Igualdad de Oportunidades, que pretende mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional. Asimismo, Repsol se ha adherido al protocolo del currículum anónimo del Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, diseñado para eliminar cualquier posible sesgo de género en los procesos de selección de personal. Además, se están diseñando mapas de talento femenino en los negocios, con iniciativas concretas para incrementar el liderazgo femenino a 2020.

Flexibilidad y conciliación

En el ámbito de la flexibilidad y conciliación, somos una empresa reconocida por impulsar nuevas formas de trabajar, facilitando el equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido, el programa de teletrabajo es uno de los que cuentan con mayor aceptación y valoración. Un total de 2.267 empleados utilizan actualmente este sistema.





+80

nacionalidades

En 2018 se han incluido compromisos específicos en conciliación y diversidad en los planes de sostenibilidad de los distintos países. Uno de los principales logros ha sido la flexibilidad horaria a nivel mundial, adaptada a los usos y costumbres de cada país.

En España se ha reconocido el derecho a la desconexión para evitar interferencias en la conciliación personal y profesional. Para ello, hemos definido herramientas

de información y sensibilización dirigidas a jefes y a colaboradores.

Gestión del talento

Una de las claves de la gestión del talento es disponer de un modelo de desarrollo atractivo que ofrezca oportunidades de crecimiento profesional. En 2018 se identificaron los perfiles y capacidades que serán críticos a medio plazo para dar respuesta a los retos estratégicos de la

compañía. Para ello, se recabó la opinión de 35 directivos y 120 empleados a través de entrevistas y talleres de trabajo. Esta información permitirá mejorar los procesos de selección o movilidad, además de ayudar al desarrollo de capacidades de los trabajadores.

La movilidad interna es otro de los elementos esenciales para el desarrollo de los profesionales de la compañía, ya que favorece su aprendizaje y su desarrollo. Por eso fomentamos que asuman nuevas

responsabilidades dentro y fuera del mismo negocio o área. Además, promovemos las asignaciones internacionales, que favorecen la extensión de las mejores prácticas de gestión y el desarrollo e integración cultural. En 2018 se produjeron 2.665 movilizaciones en todo el mundo.

Por otro lado, contamos con una oferta formativa actualizada para mejorar la capacitación de nuestros empleados, para que puedan contribuir en mayor medida a

TALENTO JOVEN	2017	2018
Nuevos profesionales que han finalizado nuestro programa máster	52	66
Acuerdos de prácticas universitarias para reforzar la Formación	444	497
Prácticas de Formación Profesional de Grado Medio y Superior ⁽¹⁾	100	88

(1) Incluyen alumnos de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, incorporándose a la plantilla de Repsol un alto porcentaje de estos últimos a diferentes vacantes de empleo. En 2018 continúa el compromiso que Repsol ha adquirido con el programa FP Dual.

INDICADORES DE TELETRABAJO	2017	2018
Nº de personas con teletrabajo mundial	2.003	2.267

la consecución de sus objetivos estratégicos. En total, más del 80% de la plantilla participó en actividades de formación en 2018, con una inversión de 600 euros por persona.

Por último, nuestra compañía sigue apostando por la incorporación de talento joven, con la adaptación al contexto actual de los programas máster en los que se forma a los nuevos profesionales. Además, recibimos alumnos universitarios y de Formación Profesional en prácticas, cerca de 600 en 2018.