



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera**  
**del ejercicio anual terminado**  
**el 31 de diciembre de 2020**



## **1. INTRODUCCIÓN**

El 30 de diciembre de 2018 entró en vigor Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad por la que determinadas sociedades están obligadas a presentar conjuntamente y como parte integrante de su informe de gestión un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Este estado de información no financiera tiene el objetivo de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada por las compañías.

En este contexto, en BP Oil España, S.A.U. (en adelante la Compañía) presentamos este informe, en el que damos a conocer nuestra información no financiera de 2020.

La elaboración de este documento, que forma parte integrante de nuestro informe de gestión al 31 de diciembre de 2020, se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de Información No Financiera y Diversidad.

En línea con lo establecido en la citada normativa, nos hemos basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (GRI Sustainability Reporting Standards). La información proporcionada en el presente Estado de Información no financiera comprende el ejercicio 2020, salvo en aquellos supuestos en los que la norma exija información comparativa, en cuyo caso se ha proporcionado información relativa al ejercicio 2019.

Para dar respuesta a los requisitos en materia de información no financiera determinados por la Ley 11/2018, y utilizando el estándar de reporting GRI, hemos elaborado un análisis de materialidad que define los contenidos que se reportarán en el presente Estado de Información No Financiera.

El contenido del bp Sustainability Report 2020 (realizado a nivel mundial y disponible en [www.bp.com](http://www.bp.com)) se ha preparado en base a un análisis de materialidad en el que se han priorizado los temas según la importancia que tienen para los grupos de interés y cómo podrían afectar la capacidad del Grupo bp para cumplir su estrategia, habiéndose validado los temas posteriormente por los responsables de diferentes áreas a nivel de comité.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera, hemos utilizado como base el análisis de materialidad anteriormente descrito para definir los contenidos que se desarrollarán, adaptándolos a las actividades que desarrolla BP Oil España, S.A.U.

### **GOBERNANZA Y RIESGOS**

- Gestión de riesgos en nuestras operaciones
- Gobierno Corporativo

### **SEGURIDAD**

- Seguridad de los empleados
- Seguridad de procesos

### **NUESTROS EMPLEADOS**

- Diversidad e inclusión
- Atracción y retención del talento

### **CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE**



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Nuestro papel en el avance de la transición energética  
Emisiones de gases de efecto invernadero  
Emisiones a la atmósfera  
Agua  
Biodiversidad  
Economía circular y uso sostenible de los recursos

**VALOR A LA SOCIEDAD**

Aporte social  
Compromiso de la comunidad  
Relación con nuestros contratistas y socios  
Relación con nuestros clientes

**ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**

Ética empresarial  
Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

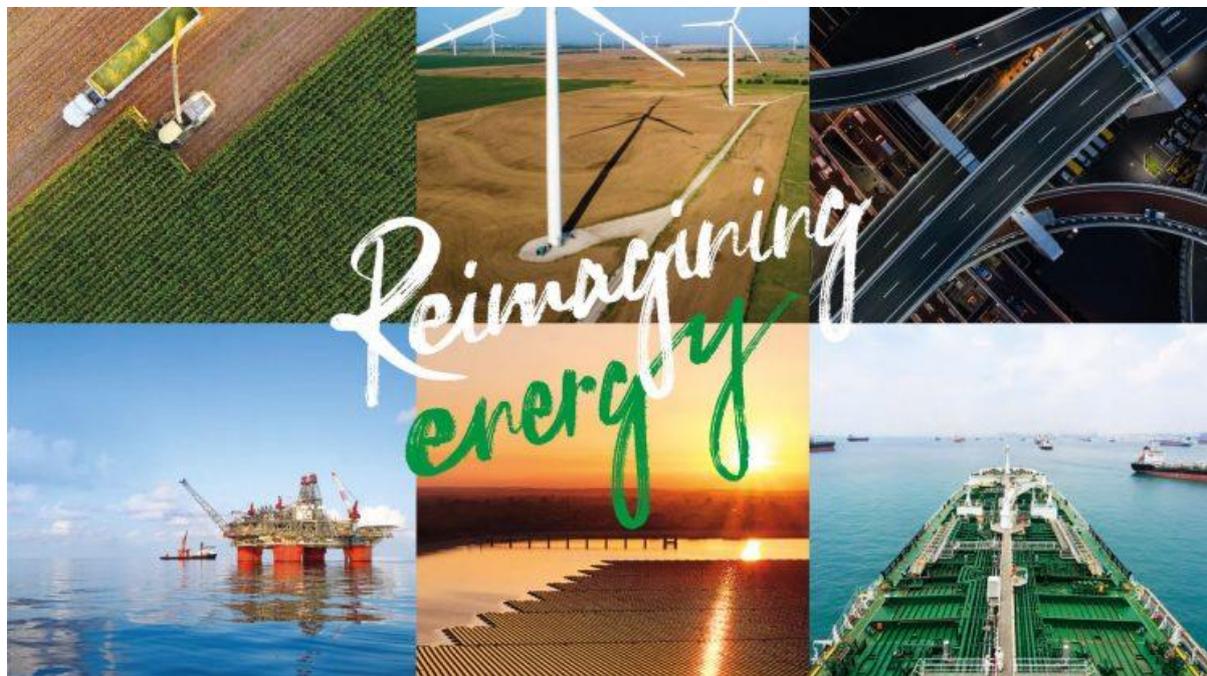
## 2. CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO

bp es una compañía global que opera en 78 países y que está presente en España desde 1954. Desde entonces se ha situado entre las principales empresas energéticas de nuestro país, generando riqueza, creando empleo estable y de calidad, y llevando a cabo cuantiosas inversiones en tecnología que nos han permitido mantenernos a la cabeza de la sostenibilidad energética.

Por medio de las distintas sociedades del Grupo bp en España, nuestra cuota en el mercado petrolífero español es un 8% y contamos con una posición destacada en el mercado industrial de gas natural. Uno de nuestros principales activos en España es la refinería de Castellón, considerada como la mejor planta industrial del Grupo bp, y en la que invertimos continuamente para mantenerla en la vanguardia tecnológica y de seguridad.

En estos momentos, en los que la sociedad apuesta por una economía descarbonizada, estamos decididos a liderar esta transición. Por ello, además de seguir reduciendo las emisiones de nuestras operaciones y continuar mejorando la huella de carbono de nuestros productos, estamos comprometidos con el desarrollo de nuevos modelos de negocio alrededor de las energías renovables. En concreto en España nos centramos en la producción de biocombustibles y la generación y comercialización de electricidad de origen renovable.

El Grupo bp en febrero de 2020 y bajo la dirección de su nuevo CEO expresó el nuevo propósito como Compañía: Re-imaginar la energía para las personas y para nuestro planeta. Este propósito está respaldado por una ambición líder en el sector: que bp se convierta en una empresa de emisiones netas cero en 2050 o antes, y ayudar a conseguir esas emisiones netas cero a nivel mundial. Esta ambición se sustenta en diez propósitos y en una transformación de nuestra organización al completo.



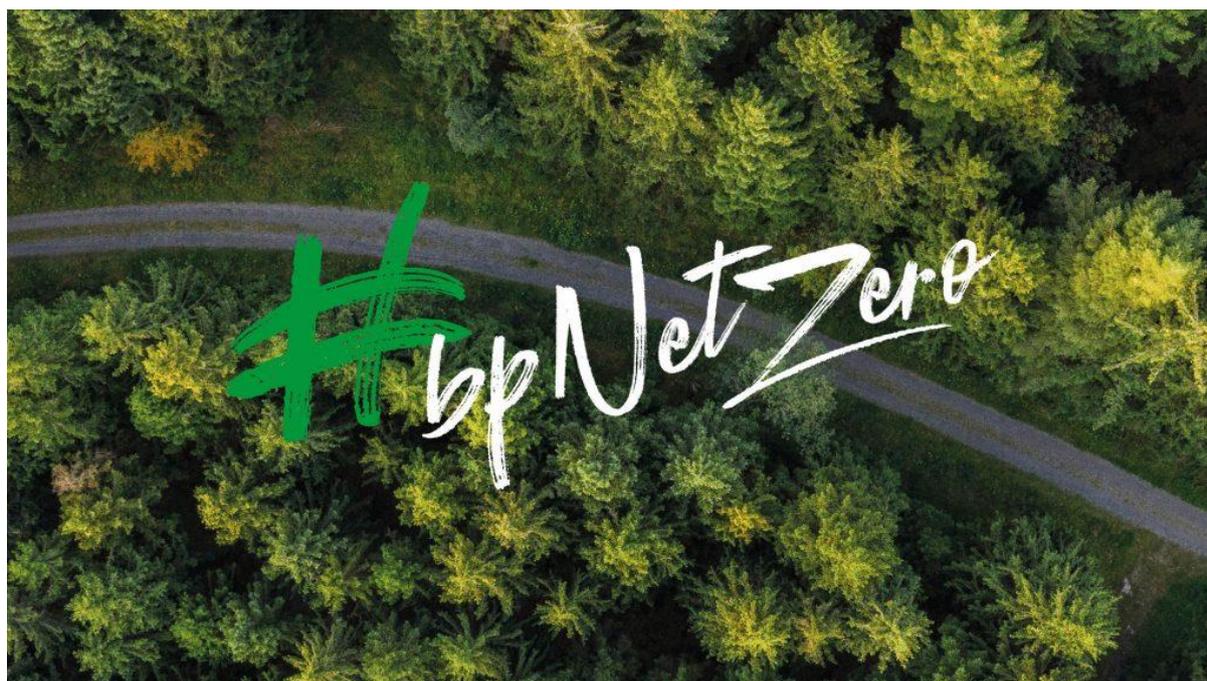


Cinco propósitos para que bp logre «emisiones netas cero»:

- Emisiones netas cero en todas nuestras operaciones en términos absolutos para el 2050 o antes.
- Emisiones netas cero en el contenido de carbono de su producción de gas y petróleo en términos absolutos hacia 2050 o antes.
- Un recorte del 50 % en la intensidad de carbono para los productos que comercializamos para 2050 o antes.
- Instalar mediciones de metano en todas nuestras principales estaciones de procesamiento de gas y petróleo pertenecientes a bp para 2023 y reducir en un 50 % la intensidad de metano en sus operaciones.
- Aumentar la proporción de inversión dentro de nuestras actividades empresariales no relacionadas con el gas o el petróleo de forma progresiva.

Cinco objetivos para ayudar a conseguir el «cero neto» a nivel mundial:

- Más defensa activa de las políticas que apoyan el «cero neto», incluyendo el establecimiento de precios del carbono.
- Incentivos adicionales para nuestros empleados ligados al cumplimiento de estos propósitos y movilizarlos para que promuevan la consecución de cero emisiones netas.
- Establecer nuevas expectativas en las relaciones y vinculación con las asociaciones sectoriales.
- Aspirar a ser reconocido como líder de la transparencia en los informes, incluido el apoyo a las recomendaciones del TCFD (siglas en inglés para grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima, Task Force on Climate related Financial disclosures).
- Crear un nuevo equipo para ayudar a los países, ciudades y grandes empresas en su ruta hacia la descarbonización.





En bp seguimos manteniendo nuestros Valores - Seguridad, Respeto, Excelencia, Coraje y Un Único Equipo- que expresan la forma de entender una organización, su compromiso y lo que bp aspira a ser en las sociedades en las que opera.



## Lo que valoramos

### Seguridad

La seguridad es la base fundamental de un buen negocio, por ello, todo lo que hacemos se basa en la seguridad de nuestros empleados y de las comunidades que nos rodean. Nos preocupa la gestión segura del medio ambiente y por ello estamos comprometidos con el suministro de energía al mundo de manera segura.

### Respeto

Respetamos el entorno en el que operamos y este respeto empieza por el cumplimiento de leyes y regulaciones. Nos ceñimos a los más altos estándares éticos y nos comportamos de un modo que hace que nos ganemos la confianza de los demás. Dependemos de nuestras relaciones y del respeto a las personas con las que trabajamos. Valoramos la diversidad en cuanto a individuos y opiniones y nos preocupan las consecuencias que nuestras decisiones puedan tener en las personas que nos rodean.

### Excelencia

En un sector de riesgo como el nuestro, nos comprometemos con la excelencia mediante la gestión sistemática y disciplinada de nuestras operaciones. Cumplimos y defendemos las normas y estándares que establecemos para nuestra compañía. Asimismo, nos comprometemos a obtener resultados de calidad poniendo el máximo empeño en aprender y mejorar.

### Coraje

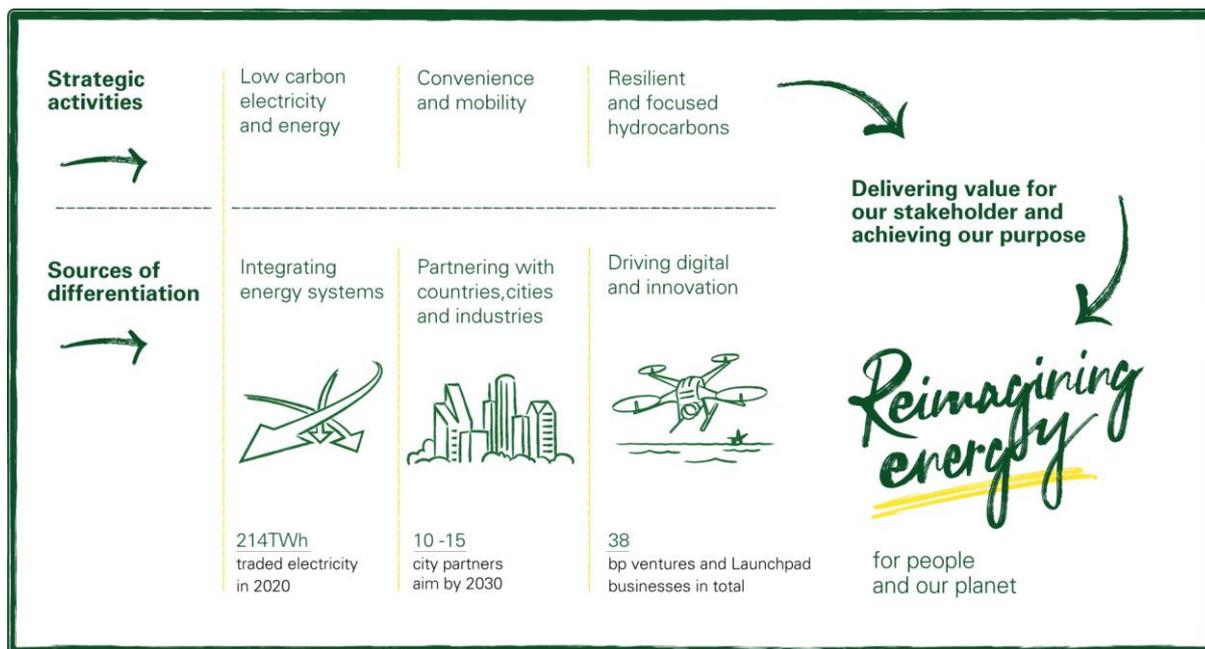
A menudo, para lograr los mejores resultados hay que tener el coraje suficiente para enfrentarse a las dificultades defendiendo nuestros principios. Siempre nos esforzamos por hacer lo correcto, explorando nuevas ideas, pidiendo ayuda cuando es necesario. Somos honestos con nosotros mismos y buscamos activamente la opinión de los demás, buscando alcanzar un legado perdurable sin desatender las prioridades a corto plazo del mundo que nos rodea.

### Un Único Equipo

Sin desmerecer las fortalezas individuales, obtenemos mejores resultados trabajando juntos, por lo que damos prioridad al equipo por encima de nuestro éxito individual y nos comprometemos a mejorar su capacidad, confiando los unos en los otros en el desempeño de nuestras respectivas obligaciones.

**NUESTRO MODELO DE NEGOCIO GLOBAL**

Aportar valor para bp, nuestros accionistas y la sociedad. Nuestro nuevo modelo de negocio está más integrado y afronta la transición energética sin rodeos. Creemos que en él está la clave para atender las demandas cambiantes de las partes interesadas centrandolo completamente la atención en la excelencia operacional para que nuestros negocios sean seguros, fiables y eficientes.





**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

**Reinventar bp**

El 12 de febrero de 2020 presentamos un nuevo propósito y una ambición para bp como compañía global, así como una nueva estructura organizativa a nivel de grupo que exige un nuevo equipo de liderazgo y unas nuevas formas de trabajo.

Para cumplir con nuestra ambición, estamos reinventando bp, retirando nuestro modelo existente y reemplazándolo por uno que esté más integrado y mejor focalizado para hacer frente al reto que supone la transición energética.

**Queremos pasar de ser una compañía petrolera internacional centrada en la producción de recursos a una empresa de energía integrada y enfocada en la entrega de soluciones a nuestros clientes.**

Una nueva organización que pueda cumplir con las demandas cambiantes y rápidas de nuestros consumidores, así como con las expectativas de nuestros inversores y los gobiernos. Nuestra nueva estructura de liderazgo entró en vigor el 1 de julio de 2020, y para Europa y España se implementará a mediados de 2021.

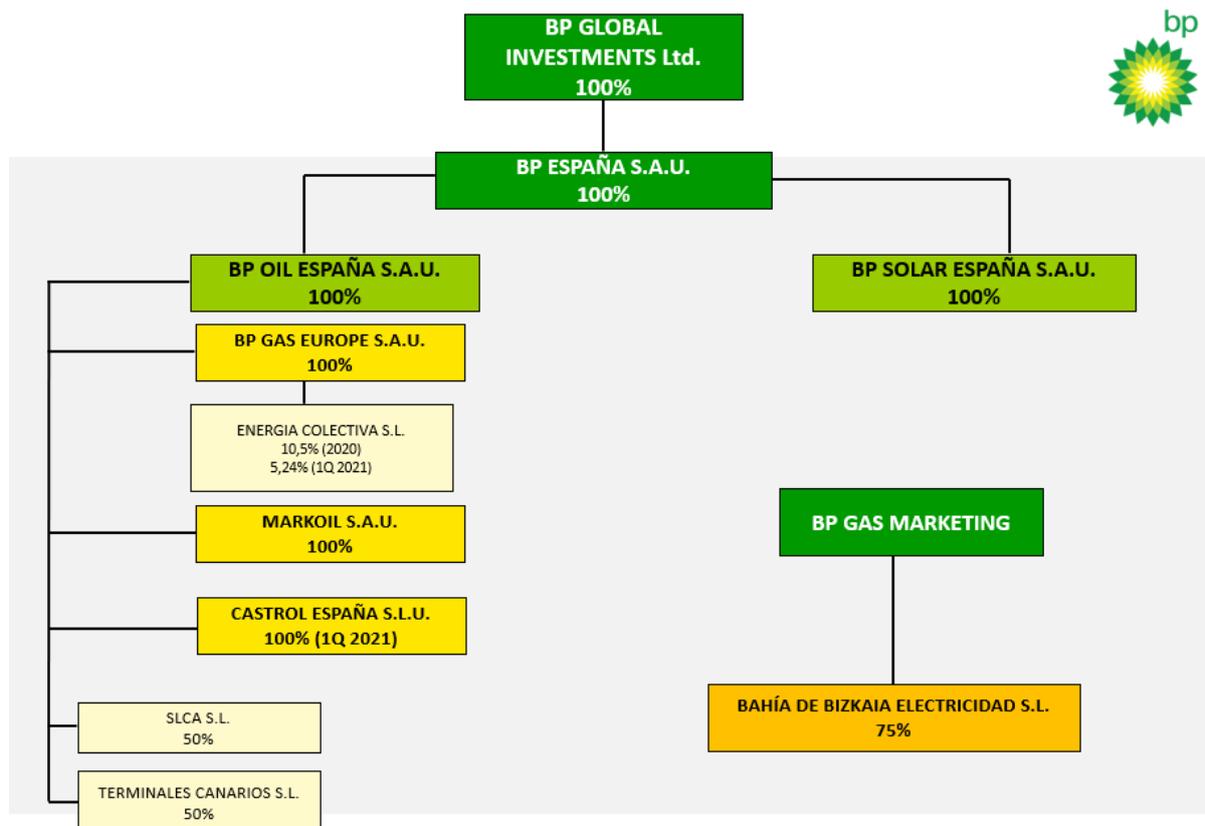
El nuevo equipo de dirección se centrará en cuatro grupos de negocios: Producción y Operaciones, Clientes y Productos, Gas y Energía Baja en Emisiones de Carbono e Innovación e Ingeniería. Por otro lado, se establecerán tres funciones a modo de Integradores con el objetivo de identificar y maximizar futuras oportunidades: Sostenibilidad y Estrategia; Regiones, Ciudades y Soluciones y Trading & Shipping. Finalmente, se incluirán otros cuatro grupos básicos para apoyar a la compañía: Finanzas; Jurídico; Personas y Cultura; y Comunicaciones y Advocacy.





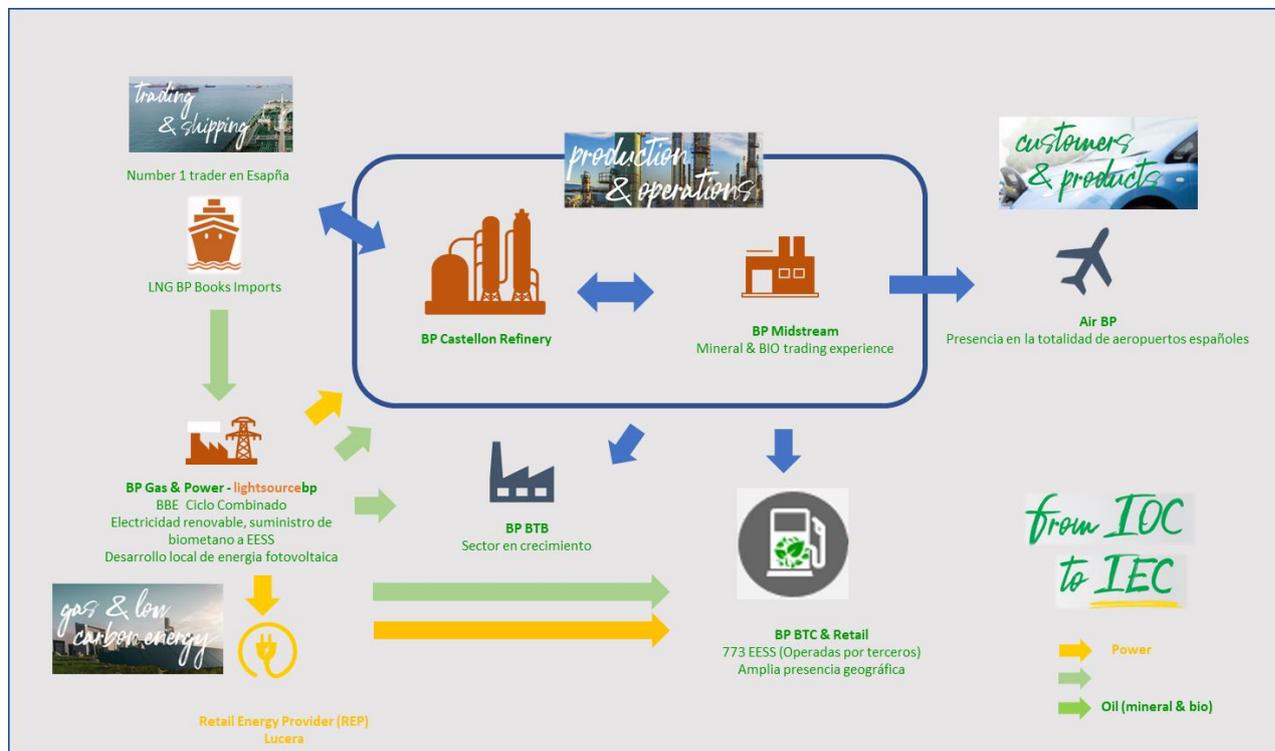
## NUESTRO PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN

Dentro del Grupo bp, se encuentra BP España, S.A.U, cabecera del grupo de empresas españolas que opera en España.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Como bp España lideramos múltiples negocios con equipos multidisciplinares que se van integrando y que a lo largo de más de 30 años han conformado una marca bp sólida en el mercado español y que ya trabajan conjuntamente la estrategia NetZero de BP España.





**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

La actividad que desarrollamos desde BP Oil España, S.A.U., como filial dentro del Grupo bp en nuestro país, se basa principalmente en el refinamiento del petróleo crudo y la comercialización de los productos derivados del mismo.

Nuestros productos y servicios buscan cubrir la demanda del consumidor en diversos ámbitos, desde las necesidades de movilidad hasta las de luz y calefacción. Creemos que esta demanda es inseparable de la responsabilidad de producir y consumir nuestros productos de manera respetuosa tanto con los derechos humanos como con los entornos naturales.

BP Oil España, S.A.U. ("BPOE") es la principal compañía operativa en España del Grupo bp. La actividad de BPOE comprende principalmente la producción y comercialización de carburantes y productos lubricantes en el mercado español. BPOE importa crudo que se refina y convierte en productos como gasolina, diésel, y queroseno en su refinería de Castellón. Estos productos se venden principalmente dentro del mercado español mediante la red extensa de gasolineras de BP en España. Además, BPOE comercializa, vende y distribuye combustible para aviones y aeronaves, y lubricantes de alta gama para los sectores de automoción, marino e industrial. Las unidades de negocio de BPOE durante 2020 han sido: (i) FVC (Fuel Value Chain) que comprende las actividades de refinería, redes de logística, comercialización, venta y distribución de productos derivados del petróleo, así como la venta de todo tipo de productos en tiendas minoristas (convenience) situadas en estaciones de servicios, conformando una cadena de valor plenamente integrada; (ii) la comercialización de combustibles para la aviación, y (iii) la comercialización de lubricantes de automoción, industriales y marinos.

La nueva estrategia anunciada en 2020 y que se espera implementar durante el ejercicio 2021 supondrá que las actividades se enmarcarán en dos nuevas unidades de negocio: "Producción y operaciones" que reunirá las operaciones relacionadas con el proceso de refino del petróleo crudo y, "Clientes y Productos" que englobará la comercialización y distribución de los productos derivados del petróleo (combustibles, carburantes y lubricantes), así como nuevos modelos de negocio en torno a la movilidad sostenible, como pudiera ser la recarga eléctrica de vehículos.

Nuestro negocio de combustibles y carburantes se centra principalmente en la formación de una cartera de refino diferenciada y competitiva, gracias al desarrollo de operaciones seguras y eficientes; ventajas en el origen y la flexibilidad de las materias primas; y a las oportunidades de optimización comercial. El refino, el sistema de logística y transporte y los negocios de comercialización de combustibles y carburantes que en su conjunto dan lugar al suministro global de energía y las actividades comerciales que conforman una cadena de valor integrada.

### **Actividades de refino de petróleo**

Uno de los principales activos de la compañía en España es la Refinería de Castellón, que opera desde 1967 y es un motor económico e industrial para su entorno, siendo la segunda mayor empresa por volumen de negocio en la Comunidad Valenciana y uno de los generadores de empleo más importantes de la región.

Cuenta con una capacidad de procesamiento de crudo de 110.000 barriles al día, equivalente a 6 millones de toneladas al año.

La Refinería de Castellón destaca por su fiabilidad y excelencia operativa que se traducen en una disponibilidad de la planta superior al 98%, una elevada eficiencia energética y unos costes operativos muy competitivos. Todo ello la sitúa como la mejor refinería del Grupo bp y una de las mejores refinerías del mundo.

En nuestra refinería se lleva a cabo el proceso de refino del petróleo que consiste en la transformación del crudo en productos acabados, principalmente combustibles y carburantes. Los principales



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

productos que se obtienen en la refinería son gasolinas, gasóleos, querosenos, nafta, GLP, fuel-oil, asfaltos y azufre.

La refinería está en permanente evolución en cuanto al desarrollo tecnológico, con el fin de adaptarse a los diversos requerimientos productivos y medioambientales que manda la industria.

Con el objetivo de transformar la Refinería de bp de Castellón en un centro con emisiones netas cero en 2050 o antes, se desarrollan programas para incentivar los ecocombustibles, para mejorar la eficiencia energética, impulsar el hidrógeno de bajas emisiones, la captura, uso y almacenamiento de carbono (CCUS), el biogás y la electrificación con energía renovable.

La Refinería de bp en Castellón emplea más de 500,000 toneladas al año de **ecocombustibles para producir y formular sus propios combustibles**, de esta forma el equivalente al 15 % del Diesel que producen es ya renovable.

La **eficiencia energética es un factor clave para conseguir emisiones netas cero**. En torno a un 10% de la huella de carbono del ciclo de vida de los combustibles procede de los procesos de refino, por lo que la incorporación de mejoras en la eficiencia energética de una refinería supone no solo una reducción de esta huella de carbono sino actuar sobre uno de los factores que suponen mayor coste económico para cualquier plataforma industrial destinada al refino del petróleo.

En los últimos diez años, la refinería de bp en Castellón ha invertido más de 100 millones de euros en la reducción del consumo energético, lo que ha originado una disminución en el consumo de energía del 15% en comparación con una refinería convencional equivalente, y como consecuencia, una reducción en la emisión de dióxido de carbono.

También tiene en marcha un ambicioso programa de inversiones en este sentido, con el fin de seguir reduciendo los costes operativos y seguir mejorando su competitividad.

El sector del refino es el mayor consumidor de hidrógeno en la actualidad. La producción convencional de hidrógeno en una refinería, a partir de hidrocarburos, supone en torno al 10-20% del total de emisiones de la planta. Así, para reducir las emisiones, el hidrógeno debe producirse con baja huella de carbono, mediante la electrólisis del agua a partir de electricidad renovable (hidrógeno verde), a través de materias primas renovables como el biogás, obtenido a partir de residuos, o capturando el dióxido de carbono emitido en las plantas convencionales existentes (hidrógeno azul).

La combinación de estas dos últimas tecnologías –biogás + captura dióxido de carbono– daría lugar a emisiones netas negativas, es decir, a una disminución neta de dióxido de carbono en la atmósfera.

En los últimos años, la captura y almacenamiento masivo de dióxido de carbono en los procesos industriales de combustión está cobrando relevancia. La refinería de bp en Castellón ha sabido anticiparse y en 2005 inauguró la planta de captura de dióxido de carbono en la unidad de hidrógeno, con capacidad para reducir las emisiones en 80.000 tm/año. Desde entonces, una parte importante del hidrógeno producido en Castellón tiene el potencial de convertirse en hidrógeno azul.

Junto con los ecocombustibles y la producción de hidrógeno, la tecnología ACTIVE de los carburantes bp ha permitido que los clientes de bp lleven años contribuyendo a la disminución de emisiones. La tecnología ACTIVE permite recorrer más kilómetros por depósito –56 km en motores diésel y 44 km en motores de gasolina– 100% libres de emisiones directas. En un futuro las gasolinas de nueva generación de alto octano permitirán reducir aún más el consumo de combustibles redundando en menores emisiones.



### Actividades de comercialización y distribución

Las actividades de comercialización de combustibles y carburantes abarcan el comercio minorista, a través de las estaciones de servicio, la venta a clientes industriales (*Business-to-Business*), la venta de combustibles de aviación y la venta de lubricantes.

- **Comercio minorista (Retail)**

En BP Oil España, S.A.U. contamos con 770 estaciones de servicio (en España) operadas directamente por nuestras sociedades participadas, así como por otros agentes, por medio de contratos de abanderamiento.

Buscamos impulsar la excelencia en los procesos operativos y transaccionales, y ofrecer un servicio de calidad en el mercado en el que operamos. A través de nuestro negocio de venta al por menor suministramos carburantes y servicios mediante nuestras estaciones de servicio, ya sean éstas en propiedad o franquiciadas, y/o otros canales, como distribuidores e intermediarios.

La venta al por menor es la parte más importante de nuestro negocio de comercialización de carburantes y una fuente significativa de crecimiento dentro del mercado en el que operamos, que se sustenta gracias a la tecnología e innovación en los carburantes.

- **Venta a clientes industriales**

Del mismo modo que ocurre en el comercio minorista, en el negocio Business-to-Business distribuimos combustibles y carburantes a terceros mediante operaciones eficientes, diferenciadas y seguras con el fin de satisfacer las necesidades actuales y potenciales de nuestros clientes.

- **Combustibles de aviación**

Air bp es la división internacional de bp, líder mundial en el suministro de combustibles de aviación, con presencia en toda la red aeroportuaria española. Actualmente, proporcionamos soluciones innovadoras y flexibles, incluyendo el diseño, la construcción y la operación de instalaciones de abastecimiento de combustible; consultoría técnica y formación; apoyo a los clientes para que cumplan sus objetivos de reducción de emisiones de carbono; y soluciones digitales de abastecimiento de combustible, para aumentar la eficiencia y reducir el riesgo. Gracias a este conjunto de actividades seguimos satisfaciendo todas las necesidades de nuestros clientes.

- **Lubricantes**

En BP Oil España, S.A.U. comercializamos lubricantes bp de alta calidad para turismos, industria y vehículos industriales, así como lubricantes CASTROL, líderes en competición y en el mercado del automóvil, motocicletas, vehículos comerciales, marina y aviación, tanto de manera directa como a través de nuestros distribuidores autorizados.

**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Para garantizar que actuamos según los valores descritos y al mismo tiempo cumplimos con los objetivos establecidos en nuestros negocios, hemos desarrollado OMS (*Operating Management System*), el sistema de gestión integrada de bp que engloba de forma ordenada todos los procesos para poder reducir el riesgo y mejorar el rendimiento de una manera continuada y sistemática.

OMS se aplica en todas las ramas donde bp opera: exploración, producción, plantas químicas, terminales de almacenamiento, negocios de distribución, operaciones marítimas, servicios centrales, etc. Para poder garantizar que bp cumple los mismos estándares de calidad, se siguen idénticos procesos, sin importar el lugar del mundo donde se encuentre.

La adopción de OMS en BP Oil España, S.A.U. supuso:

- Realizar un análisis para detectar qué diferencia existía entre los procedimientos de trabajo de BP Oil España, S.A.U. y los estándares del Grupo bp.
- Determinar qué procedimientos, en lo concerniente al personal los resultados y los procesos en general, debían modificarse.
- Establecer un plan de acción para poder igualar la totalidad de nuestros procesos a los estándares del Grupo bp.
- Llevar a cabo evaluaciones anuales, basadas en un ciclo de mejora continua, para determinar el avance sobre el plan de acción y poder corregir el rumbo en caso de ser necesario.
- Mejorar la gestión de acciones derivadas de auditorías, incidentes, auto-evaluaciones, etc.
- Establecer indicadores de seguimiento y auditorías externas al OMS.





## **GESTIÓN DE RIESGOS**

Nuestras operaciones se planifican a largo plazo, lo que hace que existan riesgos de manera inherente a las mismas. No obstante, los riesgos, así como su impacto o probabilidad potencial, pueden desarrollarse y evolucionar con el tiempo en respuesta a eventos tanto internos como externos. El Grupo bp gestiona, supervisa e informa sobre los principales riesgos e incertidumbres que pueden afectar nuestra capacidad de consecución de nuestra estrategia.

Nuestros sistemas de gestión, estructuras organizativas, procesos, normas, el Código de Conducta, los Valores y los Comportamientos de bp conforman un sistema de control interno que regula la forma en que conducimos los negocios y gestionamos los riesgos asociados.

El sistema y la política de administración de riesgos del Grupo bp están diseñados para ser un marco coherente y claro de gestión y reporte de los riesgos de las operaciones del grupo a la Dirección de la compañía. El sistema busca evitar incidentes y maximizar los resultados del negocio al permitirnos:

- Comprender el entorno de riesgo, identificar los riesgos específicos y evaluar la exposición potencial para BP.
- Determinar la mejor manera de gestión de estos riesgos para administrar la exposición potencial general.
- Gestionar los riesgos identificados de forma adecuada.
- Supervisar y buscar la garantía de la efectividad de su gestión y su mejora cuando sea necesario.
- Informar a la Dirección de la compañía de forma periódica sobre la gestión, la monitorización, el aseguramiento y las mejoras que se están realizando sobre los riesgos significativos.

Como parte del proceso de planificación anual del Grupo bp, el equipo directivo y el Consejo revisan los principales riesgos e incertidumbres del grupo. Estos pueden actualizarse durante el año en respuesta a cambios en circunstancias internas y externas, por ejemplo, cambios tecnológicos o la transición a una economía baja en carbono.

Los riesgos identificados se estructuran:

- Riesgos estratégicos y de mercado.
- Riesgos de seguridad y operacionales.
- Riesgos de cumplimiento y control.

En el segundo trimestre del año 2020 hemos realizado una revisión de los riesgos de negocio de forma integrada para España y Portugal y teniendo en cuenta todos los negocios, incluidos aquellos que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U. Durante el proceso, todos los riesgos identificados fueron calibrados.

Para todos los riesgos estamos realizando un trabajo continuo de desarrollo de políticas y procedimientos, así como la puesta en marcha de acciones de capacitación e implantación de controles adicionales. Asimismo, desarrollamos acciones para su detección temprana.



## **GOBIERNO CORPORATIVO**

BP Oil España, S.A.U. forma parte del Grupo bp a través del Socio Único, BP España, S.A.U., quien mantiene una participación directa del 100% de las participaciones que componen el capital social.

Nuestra estructura de Gobierno está compuesta por los siguientes órganos y comisiones:

### Consejo de Administración

El Consejo de Administración es nuestro máximo órgano de gestión y representación, en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital y en nuestros estatutos. Tiene atribuidas competencias relativas a la determinación de los negocios que han de emprenderse y celebrar los contratos necesarios para la realización del objeto social, entre otras.

El Consejo estuvo compuesto en 2020 por un presidente y consejero, otros tres consejeros un secretario y una vicesecretaria. La composición actual del consejo es la siguiente:

<b>Cargo</b>	<b>Nombre de los componentes</b>	<b>Fecha de nombramiento como Consejero y reelección</b>	<b>Fecha de Expiración</b>
Presidente/Consejero	Luis Alberto Aires Dupré	28/06/2019	28/06/2024
Consejero	Francisco Quintana Caro	01/03/2019	01/03/2024
Consejero	Francisco Carrión	18/12/2015	18/12/2020
Secretario	Jacobo Lavilla Pons	28/06/2017	-
Vicesecretaria	Ana Mingo Melero	28/06/2017	-

Luis Aires ha sido presidente y consejero de la compañía hasta el 31 de diciembre de 2020. Se traslada a Latinoamérica como responsable de Downstream en Pan American Energy Group (PAEG), compañía del Grupo bp basada en Buenos Aires. Durante los últimos seis años ha sido presidente de bp España y continuará en la presidencia de la Asociación Española de Operadores de Productos Petrolíferos (AOP) hasta finales de febrero de 2021.

Con efectividad 1 de enero de 2021, Carlos Barrasa ha asumido el cargo de Presidente Ejecutivo de BP en España. Carlos Barrasa combinará esta posición con su puesto global como vicepresidente del negocio de Soluciones Integradas, creado recientemente para contribuir a la descarbonización de ciudades y grandes empresas, como parte de la nueva ambición de bp de convertirse en una compañía de cero emisiones netas en 2050 o antes.

Asimismo, el Consejo de Administración cuenta con tres comités que lo complementan:

### Comité de Ética

El Comité de Ética, compuesto por el Director Financiero, la Directora Legal, el Director de Recursos Humanos y el responsable de Control Interno, ha sido designado como responsable operativo de la coordinación, supervisión, y actualización del modelo para la prevención de situaciones contempladas en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y de asegurar el cumplimiento del Código de Conducta y las políticas de BP para Ethics & Compliance, destacando la política contra el soborno, la corrupción, el blanqueo de capitales y evasión de impuestos, conflicto de intereses, competencia y la regulación internacional de comercio.



Fuels Integration

Este comité ha estado presidido por el Vicepresidente de Estrategia y Portfolio de FUELS ESA (Europe & South Africa) y Responsable del país y tiene lugar mensualmente. El propósito de este comité es tratar a nivel de país, todos aquellos temas relevantes a los negocios de Fuels en materia de seguridad, medio ambiente, entorno competitivo, ejecución de estrategia, desempeño y cumplimiento, así como el desarrollo de planes de intervención cuando resulten necesarios.

Este comité no tiene autoridad de decisión en materia de aprobación de planes, asignación de recursos y actividades de inversión, estas decisiones recaen sobre los responsables de cada negocio.

Cross-Business Leadership Team

Este comité ha estado presidido por el Vicepresidente de Estrategia y Portfolio de FUELS ESA y Responsable del país y tiene lugar mensualmente. El objetivo de este comité es coordinar aquellas actividades comunes a los distintos negocios (Combustibles, Aviación, Lubricantes, Gas y Electricidad) y funciones de la compañía.



### 3. SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad es nuestra prioridad número uno y un valor fundamental. Nuestro objetivo es tener cero accidentes, cero daños a las personas y al medio ambiente.

Estamos trabajando para la integración y el crecimiento continuo del personal, así como la seguridad de los procesos y la gestión del riesgo operacional en bp y para fortalecer nuestra gestión de la seguridad.

Nuestro enfoque se basa en nuestra experiencia, incluido el aprendizaje de las incidencias ocurridas, auditorías de operaciones, revisiones anuales de riesgos y lecciones compartidas junto con nuestros compañeros de industria.

#### GESTIONANDO LA SEGURIDAD

Dentro de nuestra actividad de producción, comercialización y distribución de productos derivados del petróleo y energía, tenemos como objetivo ser un líder en seguridad, un operador de primer nivel, una empresa responsable en el entorno en el que operamos y un buen lugar para trabajar.

Para ello, en el ejercicio de nuestras actividades, el equipo de Dirección de los negocios, respalda la Política Integrada de gestión de las operaciones (OMS), Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Prevención de Accidentes Graves y Control del Trabajo, que se resume en:

*Ningún accidente, ningún daño a las personas, propiedades o medio ambiente en el desarrollo de nuestra actividad empresarial y nuestro compromiso de proveer de energía y servicios esenciales a la sociedad y la protección de nuestras infraestructuras críticas.*

Por este motivo nos comprometemos con los siguientes principios:

- Mantener nuestro sistema local de gestión de las operaciones, OMS, y los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de accidentes graves de forma que nuestras operaciones sean seguras, fiables y responsables.
- Revisar periódicamente nuestros sistemas de gestión OMS, calidad y medio ambiente, definiendo objetivos medibles, planificando y priorizando acciones para conseguir una mejora continua de la eficiencia de nuestras operaciones y la satisfacción de los clientes y partes interesadas, integrando las lecciones aprendidas.
- Asegurar el cumplimiento con todas las leyes y reglamentos que apliquen a nuestra actividad, así como con las políticas y normas internas del grupo.
- Prevenir la contaminación, los riesgos laborales, accidentes graves con sustancias peligrosas y las desviaciones de la calidad de nuestros productos, servicios y actividades. Disminuir de manera continua el impacto a la salud de los trabajadores y medio ambiente en nuestras operaciones mediante la reducción de residuos y emisiones, así como la utilización eficiente de la energía.
- Contar con un sistema de control del trabajo, desarrollado localmente en procedimientos específicos que:
  - Identifican las funciones, responsabilidades y competencias del personal involucrado.
  - Definen el proceso de organización y coordinación de los trabajos considerando su alcance, los riesgos asociados a los mismos, los recursos necesarios para su ejecución, tanto las interferencias entre las distintas actividades como su impacto potencial sobre otras.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

- Garantizan que todos los peligros son identificados y los riesgos evaluados, y que las medidas de control y la obligación de parar cualquier trabajo inseguro han sido comunicadas a todo el personal de bp, de Empresas contratistas y de terceros intervinientes o afectados.
- Describen el sistema de autorización y permisos de trabajo aplicable, incluyendo las actuaciones encaminadas a comprobar que se está trabajando conforme a los requisitos establecidos y a verificar que al cierre de la actividad no quedan fuentes potenciales de incidentes sin controlar.
- Comercializar productos que puedan ser utilizados por nuestros clientes de manera segura y establecer canales de comunicación y colaboración con los distintos grupos de interés (clientes, accionistas, vecinos, colaboradores y trabajadores) para consultar, escuchar y responder abiertamente a sus dudas, mejorar los estándares de nuestra industria y reportar abiertamente nuestros resultados.
- Gestionar la integridad de nuestras instalaciones tanto desde la protección física de las personas e instalaciones, como de la seguridad lógica de nuestros procesos e información (ciberseguridad).

### **Nuestro sistema de gestión**

Nuestro sistema de gestión operativa (OMS) es un marco para todo el grupo, diseñado para ayudarnos a gestionar los riesgos en nuestras actividades operativas y alcanzar mejoras de rendimiento. Este sistema reúne los requerimientos de bp en temas de salud, seguridad, medio ambiente, responsabilidad social y fiabilidad operativa, así como problemas relacionados, como el mantenimiento, relaciones con contratistas y aprendizaje organizativo, en un sistema de gestión común.

Nuestro sistema OMS también nos ayuda a mejorar la calidad de nuestras actividades al establecer un marco común al que nuestras operaciones deben ajustarse. Revisamos y enmendamos estos requisitos de manera periódica para reflejar nuestras prioridades. Cualquier variación en la aplicación de OMS, con el fin de cumplir con las regulaciones o circunstancias locales, están sujetas a un proceso de gobierno.

En BP Oil España, S.A.U., estamos cubiertos en el ámbito de la Prevención de Riesgos por un Servicio de Prevención Propio Mancomunado para los trabajadores que pertenecen a los centros de trabajo de Madrid y Canarias. Por su parte, en la Refinería de Castellón tenemos un Servicio de Prevención propio con las cuatro especialidades, conforme a lo especificado en el RD 39/1997 artículo 14 apartado b, al pertenecer como industria al Anexo I.

En BP Oil España, S.A.U. disponemos de dos Comités de Seguridad y Salud, uno relativo a las oficinas de Madrid y Las Palmas y otro relativo a la Refinería de Castellón. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado. Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario.



Durante el año 2020 se han realizado múltiples iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad, incluyendo el bienestar físico y mental entre los empleados de Madrid y Canarias, siendo las más destacadas las que se citan a continuación:

- **Campaña bp, Castrol y RACE “Da la cara por la Seguridad Vial”:** la primera campaña que utiliza emojis con mensajes viales. Una iniciativa enfocada en la concienciación y formación de los conductores sobre los riesgos viales, con el objetivo de que nuestros empleados sean embajadores de la Seguridad Vial con mensajes como las distracciones al volante, el mantenimiento del vehículo, alcohol y conducción, primeros auxilios, conducción invernal o motocicletas, con el apoyo de CIFAL Madrid RACE, único centro de formación de Seguridad Vial a nivel mundial, perteneciente a las Naciones Unidas.
- **Celebración del Driving Safety Day:** Por 7º año consecutivo, bp celebró en noviembre el Driving Safety Day, reforzando nuestro compromiso con la seguridad vial. De manera virtual por la situación epidemiológica debido al COVID-19 durante 10 días se incluyó:
  - Videollamada con Emma Falcón, piloto profesional de rallys patrocinada por bp, donde nos contó su experiencia como piloto profesional y nos habló sobre las medidas de seguridad que hay que tener en cuenta en la carretera.
  - Sesión informativa con el RACE en la que vimos cómo funciona un simulador de choque
  - Trivial de la seguridad vial con varios premios para los ganadores
  - Ofrecimiento a nuestros empleados de realizar módulos de formación de la campaña “Da la cara por la Seguridad Vial” sorteando varias plazas del curso presencial en el Circuito del Jarama.
- **Campañas de seguridad, salud y ergonomía:** debido igualmente a la situación epidemiológica por COVID-19, a lo largo de todo el año se han adaptado los servicios existentes para los empleados a la nueva normalidad, incluyendo las siguientes actividades:
  - **Sesiones de nutrición:** Sesiones individuales y voluntarias entre un empleado y un nutricionista profesional para realizar un análisis nutricional personalizado y consejos específicos,
  - **Sesiones de fisioterapia:** Sesiones individuales y voluntarias entre un empleado y un fisioterapeuta profesional en centros Sanitas de la Comunidad Autónoma de Madrid a un coste ventajoso,
  - **Talleres online sobre técnicas de fisioterapia y ergonómicas:** Beneficiosas y a aplicar por parte de los empleados durante el trabajo en casa,
  - **Cuestionario de autoevaluación:** Puesto que desde el mes de marzo la mayor parte de los empleados trabajaron desde su casa, se compartió un cuestionario para que cada persona pudiera realizar una evaluación ergonómica de su puesto de trabajo en casa,
  - **Material de oficina:** A partir del mes de junio, se ofreció a los empleados la posibilidad de adquirir material para mejorar las condiciones de trabajo en casa (monitor, teclado, etc.) por un valor máximo de 300 dólares por persona,
  - **Sillas de oficina:** Desde el día 22 de junio los empleados tuvieron la oportunidad de solicitar la recogida de su silla de oficina para su uso en casa. De esta manera se pudo mejorar las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo,
  - **Recomendaciones de salud y seguridad:** A lo largo de toda la situación de pandemia desde marzo a diciembre se han realizado distintas comunicaciones a todos los empleados, enfocadas en los riesgos y medidas preventivas para realizar el trabajo desde casa.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Finalmente, durante diciembre 2020 se realizó la Auditoría legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales según la Ley de Prevención 31/1995 y los decretos que la complementan, con la empresa auditora externa certificada TÜV Rheinland para el Servicio de Prevención de Madrid y Canarias, obteniendo un excelente resultado de 0 No Conformidades, 1 Oportunidad de Mejora, y 7 Puntos Fuertes, además de la confirmación de:

- Un “positivo grado de integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa”,
- Que el sistema de prevención de riesgos laborales “cumple en los aspectos esenciales con la legislación en vigor”, y “se valora como suficientemente eficaz para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa”.

En lo referente a refinería de Castellón, el Comité de Seguridad y Salud se ha utilizado como vehículo de comunicación a todos los empleados de la implantación del plan preventivo frente al nuevo riesgo biológico producido por el COVID-19. Además, con el objetivo de tratar los diferentes temas surgidos en el comité tras la participación de los trabajadores, se ha impulsado y organizado diferentes comités de seguridad adicionales a este, donde se tratan los temas con cierto grado de detalle.

Estos comités se reúnen de forma frecuente y están liderados por un grupo de expertos en los campos establecidos: Comité de Control de Trabajo, Comité de Operaciones de Izado, Comité de Seguridad de Campo, Comité de Seguridad de Proceso, Comité de Tráfico, etc.

Mediante estos comités de seguridad especializados se realiza:

- Trazabilidad de las acciones identificadas en la planificación de la actividad preventiva.
- Acciones formativas necesarias para mejorar el comportamiento en seguridad de los trabajadores.
- Asegurar la ejecución de medidas correctoras necesarias tras identificación de condiciones inseguras en el periodo establecido.

Todo ello con el propósito de cumplir los objetivos de seguridad marcados.



## Prevención de accidentes

Planificamos cuidadosamente nuestras operaciones, con el objetivo de identificar potenciales peligros e implantar rigurosas prácticas de operación y mantenimiento realizadas por personas capacitadas para gestionar los riesgos en cada etapa. Diseñamos nuestras nuevas instalaciones incorporando los estándares de mayor prestigio internacional en cuanto a guías de aplicación de buenos principios y prácticas en diseño e ingeniería, siempre en línea con los procesos de seguridad.

Hacemos un seguimiento de nuestro rendimiento en seguridad utilizando métricas de la industria como la práctica 754 del 'American Petroleum Institute' (API) y la práctica 456 de la 'International Association of Oil & Gas Producers' (IOGP). En la siguiente tabla se muestran los indicadores que utilizamos incluyendo el valor objetivo que perseguimos y el resultado obtenido durante el año 2020:

Panel objetivos seguridad 2020		
Indicador	Objetivo	Resultado
Tier 1 PSE <sup>(1)</sup>	0	0
Tier 2 PSE <sup>(2)</sup>	1	0
RIF <sup>(3)</sup>	0.1	0

En 2020 en la Refinería de Castellón, hemos alcanzado nuestro objetivo “cero accidentes”, consiguiendo un año libre de accidentes laborales ni bajas asociadas a enfermedades laborales.

- Necesidades de una oficina “doméstica”.

Por otra parte, el año 2020 se ha visto marcado por la pandemia por Coronavirus y ante este nuevo riesgo biológico aparecido de contagio por COVID-19 a principio de año se elaboró un plan preventivo específico para hacer frente a este nuevo riesgo, proteger a los trabajadores de forma que se minimice las posibilidades de contagio en el ámbito laboral y poder seguir operando de una forma fiable y segura.

Este plan preventivo ha sido confeccionado, manejado y gestionado por el Servicio Prevención de la refinería donde se ha involucrado a distintos jefes de equipo de las distintas áreas de la refinería.

Este plan preventivo contempla tres bloques globales:

- Medidas preventivas organizativas encaminadas a minimizar el contacto entre los diferentes trabajadores del centro de trabajo, entre las cuales se pueden encontrar:
  - o Impulso del trabajo en remoto para personal no presencial
  - o Reasignación de despachos para el personal presencial
  - o Cambio de horario de trabajo
  - o Establecimiento protocolos de actuación
- Medidas preventivas colectivas que pretenden proteger de forma colectiva al conjunto de trabajadores que acceden al centro de trabajo:
  - o Distanciamiento social
  - o Aforos máximos
  - o Accesos restringidos en zonas críticas
  - o Sistemas de ventilación, renovación y purificación del aire

<sup>1</sup> Un Evento de seguridad de proceso de Nivel 1 (T-1 PSE) es una pérdida de contención primaria (LOPC) con la mayor consecuencia definida por API RP 754.

<sup>2</sup> Un Evento de seguridad del proceso de Nivel 2 (T-2 PSE) es un LOPC con una consecuencia menor. Un PSE T-2 es una liberación no planificada o no controlada de cualquier material, incluidos los materiales no tóxicos y no inflamables (por ejemplo, vapor, agua caliente, nitrógeno, CO2 comprimido o aire comprimido), de un proceso que resulta en uno o más de las consecuencias enumeradas en la guía de reporte de API y que no se informa como un PSE de Nivel 1.

<sup>3</sup> El indicador RIF (Recordable injury frequency) otorga un ratio del número de accidentes registrables que han ocurrido en el centro de trabajo por cada 200.000 horas-hombre trabajadas.



- Medidas de higiene colectiva (desinfección, etiqueta respiratoria, etc)
- Campañas de información y concienciación del riesgo
- Formación sobre los riesgos actuales
- Medidas preventivas individuales con el objetivo de controlar el riesgo de infección en el trabajo, donde se encuentran:
  - Uso de EPIs específicos: mascarilla quirúrgica, mascarilla FFP2, guantes desechables, medidas adicionales cuando se rompe la barrera del distanciamiento social.

Adicionalmente a estas medidas, se han seguido diferentes estrategias y protocolos con el fin de gestionar de una forma adecuada cualquier incidencia:

- Manejo de personal con síntomas compatibles
- Manejo e identificación de contactos estrechos
- Inversión para minimizar el impacto en refinería
- Comprobación de cumplimiento de medidas
- Implantación de acciones correctoras

Dicho plan preventivo, se encuentra sometido a un proceso de mejora continua, en cada uno de los ámbitos de la refinería. Es fundamental adaptar el plan a la nueva información que se obtiene derivada del riesgo del COVID-19 en lo que se refiere a mecanismos de transmisión y medidas preventivas para reducir el riesgo de exposición.

Adicionalmente, en 2020 se han lanzado múltiples iniciativas que están relacionadas con la promoción del bienestar físico y mental en la plantilla de la Refinería de Castellón. A continuación, se citan algunas de las más relevantes:

- **Salud mental** – a lo largo del pasado año, dada la situación sanitaria que atravesamos a nivel mundial, se ha puesto uno de los focos principales de atención sobre la salud mental de la plantilla. Con el objetivo de ofrecer diferentes herramientas para manejar el estado anímico individual, se han organizado una serie de sesiones virtuales e interactivas lideradas por psicólogos especialistas en crisis y gestión de situaciones de alto stress cognitivo:
  1. Liderar en tiempos de crisis dirigida a supervisores y mandos intermedios.
  2. Afrontando retos del trabajo presencial dirigida al personal esencial presente en refinería durante toda la pandemia)
  3. Afrontando retos del trabajo en casa dirigida al personal trabajando en remoto.
- **Run-A-Muck** – edición especial durante el confinamiento. Es una iniciativa que busca potenciar la actividad física y el espíritu de equipo, estableciendo unos objetivos, unas recompensas y una clasificación. Pese a las limitaciones impuestas por el estado de alarma en España obtuvo un alto nivel de participación. Esta es una de las propuestas que bp está llevando a cabo para ayudar en el bienestar del empleado, incluyendo concienciar sobre los problemas derivados de la salud mental. Está demostrado que el ejercicio y la actividad física pueden ofrecer muchos beneficios, incluyendo dormir mejor, manejar el estrés, socializar, mejorar la salud y aumentar la motivación.
- **Consejos de ergonomía:** se lanzó un programa de comunicación periódico donde se publicaron una serie de consejos en cuanto a la ergonomía en el lugar de trabajo, especialmente destinados a trabajadores en remoto. Para que la difusión de los consejos fuera la máxima posible, se utilizaron dos canales diferentes: la página web interna, intranet, y la red social de uso interno, Yammer, a los cuales tienen acceso todos los empleados y reciben actualizaciones de forma periódica.
- **Consejo médico individualizado telefónico a demanda, 24h/7**, directamente desde el servicio médico de la refinería. Se estableció un teléfono de contacto disponible a cualquier hora del día



para resolver las cuestiones médicas que puedan surgir en esta situación, con especial énfasis en cualquier consulta relacionada con COVID-19.

- **Headspace app:** bp ha puesto a disposición de sus empleados una suscripción corporativa para el uso de esta aplicación orientada a aprender a meditar y a vivir de manera más consciente. Ofrece cientos de sesiones organizadas por temas, como el estrés, el sueño, la concentración y la ansiedad; programas con “mini-meditaciones” para los días más atareados y ejercicios SOS para casos de crisis repentinas entre otras cosas.
- **Programa de asistencia al empleado (EAP – por sus siglas en inglés):** se trata de un programa gratuito, confidencial e independiente de asesoramiento y apoyo para afrontar las situaciones preocupantes tanto en el trabajo como en la vida privada. Es un servicio totalmente confidencial proporcionado por una empresa independiente. El EAP ofrece apoyo ilimitado por teléfono, así como una serie de sesiones cara a cara (cuando se considere conveniente). El abanico de especialistas en servicio de asesoría es muy amplio, p.ej. psicólogos, abogados, economistas, etc.
- **Campaña de vacunación antigripal:** dada la relevancia de este tema en este año concreto se le dio especial importancia y se lanzó una fuerte campaña de comunicación para invitar a todos los empleados a que se vacunaran.
- **Inauguración de cafeterías virtuales:** durante un año en el que el contacto social ha sido complicado, se ha hecho uso de las últimas tecnologías para habilitar espacios virtuales con la misma distribución de las cafeterías físicas existentes. De esta manera se fomentaba la socialización de la plantilla entre compañeros en un entorno absolutamente seguro y libre de contagios.
- **Ayuda económica para la adquisición de material de oficina:** para todos los casos en los que se hubiera cambiado el régimen de trabajo para teletrabajar o trabajar desde casa, se ha ofrecido una ayuda económica para la adquisición de material ergonómico adecuado a las necesidades.



#### **4. NUESTROS EMPLEADOS**

Todas las personas que trabajan en BP Oil España contribuyen para que podamos alcanzar nuestros objetivos de negocio y para crear una compañía especial. Trabajando juntos, y aprovechando nuestras distintas habilidades y distintas perspectivas, propiciamos oportunidades nuevas y creativas para nuestro negocio. Entre todos creamos un entorno de trabajo más estimulante y gratificante en el que cada uno se siente responsable de los resultados y de la reputación de nuestra compañía. Todo ello lo hacemos dentro del marco de nuestro Código de Conducta, por el que bp y sus empleados se comprometen a hacer lo correcto en todo momento. Y ello siempre en línea con nuestros Valores, los cuales sirven de principio rector para todas las decisiones y acciones que adoptamos. Los valores que definen a bp son Seguridad, Respeto, Excelencia, Valor y Un Único Equipo.

Por todo ello, nos comprometemos a crear un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuos, en el que se valoren la diversidad y la inclusión, y donde todos los que trabajan en BP Oil España:

- Sean escuchados y participen en la mejora del rendimiento de sus equipos.
- Mantengan conversaciones francas y constructivas sobre su desempeño.
- Reciban ayuda para desarrollar sus capacidades en una cultura de innovación y se les ofrezca oportunidades para desarrollarse dentro de la compañía.
- Reciban reconocimiento y recompensa adecuada por su trabajo.
- Sean escuchados y participen en la mejora del rendimiento de sus equipos.
- Sean tratados con equidad, sin discriminación.
- Se sientan apoyados por sus supervisores en la gestión de sus prioridades personales.

#### **COMENZANDO EN BP**

Cada contratación comienza con la recepción de candidaturas para el puesto en cuestión y nuestro objetivo es ofrecer al candidato la mejor experiencia durante todo el proceso de selección. Cumplir con este objetivo comienza siendo transparentes con la información sobre las fases del proceso; así como sobre lo que puede esperar el candidato en cada una de ellas. Tanto si un candidato está haciendo una búsqueda de empleo en nuestra web, como preparándose para una entrevista, queremos que conozca en qué consiste cada una de estas fases. Es por esto por lo que puede encontrar videos explicativos, consejos para las entrevistas o guías con preguntas frecuentes para hacer el proceso lo más sencillo posible.

Nuestro compromiso con la experiencia del candidato también nos lleva a alertar sobre el fraude en la selección; una práctica cada vez más extendida y sofisticada que ofrece a candidatos falsas oportunidades de empleo bajo el nombre de grandes corporaciones, con el objetivo de obtener información personal o por un interés económico.



## SIENDO EMPLEADO DE BP

### Plantilla

La distribución de nuestra plantilla a 31 de diciembre de 2020 es la siguiente:

#### Plantilla a cierre de ejercicio 2020 desglosada por edad, género y categoría profesional

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	7	11	2	20	40
Técnicos	28	12	150	218	39	158	605
Administrativos	2	-	15	4	16	5	42
Operarios	2	18	6	159	1	21	207
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>178</b>	<b>392</b>	<b>58</b>	<b>204</b>	<b>894</b>
		<b>62</b>		<b>570</b>		<b>262</b>	

#### Plantilla a cierre de ejercicio 2020 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	Indefinido	-	-	7	11	2	20	
	Temporal	-	-	-	-	-	-	
Técnicos	Indefinido	18	8	148	215	38	133	
	Temporal	10	4	2	3	1	25	
Administrativos	Indefinido	1	-	15	4	16	4	
	Temporal	1	-	-	-	-	1	
Operarios	Indefinido	2	4	4	142	1	16	
	Temporal	-	14	2	17	-	5	
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>30</b>	<b>178</b>	<b>392</b>	<b>58</b>	<b>204</b>	<b>262</b>
			<b>62</b>		<b>570</b>			



**Plantilla media durante el ejercicio 2020 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato**

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Indefinido	-	-	8	15	3	24
	Temporal	-	-	-	-	-	-
Técnicos	Indefinido	17	8	144	213	41	134
	Temporal	8	3	1	2	1	26
Administrativos	Indefinido	1	-	14	4	16	3
	Temporal	1	-	-	-	-	1
Operarios	Indefinido	2	4	5	141	1	16
	Temporal	-	12	1	14	-	5
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>27</b>	<b>173</b>	<b>389</b>	<b>62</b>	<b>209</b>
			<b>56</b>		<b>562</b>		<b>271</b>

En relación a los resultados de esta tabla, 31 de los contratos temporales están vinculados a situaciones de jubilación parcial que por naturaleza, tienen determinado su fin a la fecha de jubilación definitiva.

En bp estamos comprometidos con un empleo de calidad y valoramos las relaciones laborales a largo plazo. Por tanto, la gran mayoría de nuestros empleados tienen una relación contractual de carácter indefinido, encontrándose vinculados los contratos de tipo temporal a proyectos concretos, cuya duración está limitada en el tiempo. De este modo, el 91% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2020 las horas de absentismo han ascendido a 15.028 horas<sup>4</sup>, debido a bajas por contingencias comunes.

**Plantilla a cierre de ejercicio 2020 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada**

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Completa	-	-	7	11	2	20
	Parcial	-	-	-	-	-	-
Técnicos	Completa	28	11	150	218	39	133
	Parcial	-	1	-	-	-	25
Administrativos	Completa	2	-	15	4	16	4
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Operarios	Completa	2	18	6	159	1	16
	Parcial	-	-	-	-	-	5
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>30</b>	<b>178</b>	<b>392</b>	<b>58</b>	<b>204</b>
			<b>62</b>		<b>570</b>		<b>262</b>

<sup>4</sup> Se han tenido en cuenta exclusivamente las horas de baja por enfermedad.



**Plantilla media durante el ejercicio 2020 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada**

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Completa	-	-	8	15	3	24
	Parcial	-	-	-	-	-	-
Técnicos	Completa	26	11	144	216	42	134
	Parcial	-	-	-	-	-	26
Administrativos	Completa	2	-	14	4	16	3
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Operarios	Completa	3	16	6	156	1	16
	Parcial	-	-	-	-	-	5
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>27</b>	<b>172</b>	<b>391</b>	<b>62</b>	<b>209</b>
			<b>58</b>		<b>563</b>		<b>271</b>

En relación a los resultados de esta tabla, el 97% de los supuestos de jornada parcial están vinculadas a situaciones de jubilación parcial.



## COMPENSACIÓN

La filosofía y principios que rigen la política retributiva de bp para todos nuestros negocios y para todos nuestros empleados son los siguientes:

<b>1. DESEMPEÑO</b>	La retribución de nuestros empleados debe reconocer el desempeño a nivel individual, a nivel de la compañía y a nivel de grupo, de una manera equilibrada.
<b>2. VALORES</b>	La retribución de nuestros empleados debe reconocer el compromiso de nuestros empleados con los Valores y Comportamientos de bp de tal manera que se cumpla la premisa de que <i>'la manera en la que trabajamos es igual de importante que lo que entregamos'</i> .
<b>3. COMPETITIVIDAD</b>	Nuestra política retributiva busca estar en línea con los estándares del mercado sin que ello implique sacrificar nuestra identidad. Somos únicos y nuestros planes deben diseñarse para adaptarse a nuestros negocios y no a los estándares genéricos del mercado.
<b>4. VALOR AÑADIDO</b>	Pone la remuneración en el contexto de otras razones por las que la gente querría trabajar en bp. La remuneración debería ser complementaria al desarrollo de nuestros empleados, la potenciación de un ambiente de diversidad e inclusión y el reconocimiento del desempeño individual y colectivo.
<b>5. RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO</b>	Los empleados que desempeñan puestos con mayor nivel de responsabilidad deberían tener una proporción mayor de su retribución ligada al desempeño, así como una mayor parte de su retribución ligada al valor de bp.
<b>6. OBJETIVOS</b>	<p>Queremos que la retribución de nuestros empleados esté ligada a los objetivos últimos de la organización de crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.</p> <p>Conseguimos esto por medio de nuestra retribución en acciones (Share Value Plan) y la oportunidad de participar en nuestro programa global 'Sharematch', de tal manera que al mismo tiempo que creamos valor a largo plazo para nuestros accionistas, también creamos valor para nuestros empleados.</p>

En bp, la compensación total incluye salario fijo, retribución variable, planes de acciones, beneficios sociales y otras retribuciones. No obstante, consideramos que la recompensa de nuestros empleados va mucho más allá de lo financiero. Nuestra oferta de valor al empleado incluye múltiples elementos entre los que destacan el aprendizaje y el desarrollo continuos.

La retribución fija tiene en cuenta las habilidades conocimientos, experiencia y desempeño del empleado, así como la forma en que retribuye el mercado externo y dentro de bp. El bono anual establece una recompensa por cumplir con los objetivos de trabajo establecidos en línea con los valores y expectativas de nuestra organización.

bp pone a disposición de sus empleados un amplio programa de beneficios. Algunos de estos son:

- Planes de acciones
- Cobertura sanitaria-médica
- Cobertura sobre vida y accidente
- Plan de pensiones
- Apoyo a la conciliación
- Programas de flexibilidad horaria
- Retribución flexible



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Las remuneraciones medias de nuestros empleados en plantilla a cierre del ejercicio 2020 y 2019 son las siguientes:

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2020**

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos			191.615	187.683	194.039	277.139	<b>233.417</b>
Técnicos	36.791	42.896	71.495	76.597	90.578	100.394	<b>79.938</b>
Administrativos	-	-	51.035	37.946	55.243	47.338	<b>50.068</b>
Operarios	39.601	30.674	44.157	47.259	49.892	51.915	<b>46.138</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36.697</b>	<b>35.562</b>	<b>73.573</b>	<b>67.420</b>	<b>83.696</b>	<b>111.431</b>	<b>77.575</b>
		<b>36.148</b>		<b>69.342</b>		<b>105.292</b>	

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2019**

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	145.688	164.342	323.477	266.081	<b>224.911</b>
Técnicos	29.458	33.570	67.341	76.315	86.991	91.937	<b>76.796</b>
Administrativos	-	-	48.769	39.961	51.429	54.051	<b>49.698</b>
Operarios	33.007	32.052	47.449	48.736	47.949	55.203	<b>48.173</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30.103</b>	<b>32.811</b>	<b>68.351</b>	<b>66.121</b>	<b>88.802</b>	<b>104.779</b>	<b>75.636</b>
		<b>31.457</b>		<b>66.814</b>		<b>101.377</b>	

No existe ningún empleado con relación contractual de alta dirección con excepción del Presidente del Consejo de Administración. En consecuencia, la información contenida en el siguiente párrafo se refiere exclusivamente a los propios miembros del Consejo de Administración que constituyen el órgano ejecutivo de la Sociedad.

El Consejo de Administración a cierre de 2020 está formado por 3 hombres. De acuerdo con los estatutos de la Sociedad, los cargos de consejeros no son remunerados. La remuneración media derivada de sus funciones como directores de las diferentes áreas funcionales de las que son responsables ha ascendido en 2020 a 550.386 euros, incluyendo todos los conceptos y beneficios sociales.

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 3,35% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2020.



## COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

En bp, los directores y jefes de equipo mantienen reuniones grupales e individuales de manera regular con su equipo. Periódicamente, realizamos comunicaciones y reuniones con los empleados en las que informamos y discutimos sobre cualquier cuestión que puede ser de interés directo de los empleados, así como sobre factores que afectan el desempeño y los resultados de nuestra compañía tanto en España como a nivel internacional. Igualmente involucramos adecuadamente a los Comités de Empresa que representan formalmente a nuestros empleados, buscando siempre mantener relaciones constructivas con sus miembros.

En este sentido, en BP Oil España organizamos el diálogo social con nuestros empleados a través de las reuniones y comunicaciones que se realizan de manera periódica con el Comité de Empresa. Actualmente existen dos Comités de Empresa, uno en Madrid y otro en Castellón, así como sendos convenios colectivos en vigor actualmente. De acuerdo con nuestra cultura, basamos nuestra relación con los representantes de los trabajadores en una interlocución honesta, transparente y de confianza, en la que ambas partes interactúan con respeto y con un espíritu constructivo, siempre con el objetivo de construir un buen lugar de trabajo para nuestros empleados.

El número y porcentaje de empleados a cierre del ejercicio cubiertos por convenios colectivos es de 745, un 83% del total de empleados.

## DESARROLLO

Nuestro compromiso con la construcción de un futuro energético más sólido, seguro y confiable va de la mano de nuestro compromiso con las personas que lo harán posible.

En bp facilitamos acceso a nuestros empleados a cursos estructurados y aprendizaje en línea, así como a programas de mentoring y a otro buen número de herramientas y metodologías que les ayudan a planificar y continuar su desarrollo profesional. Esta formación se centra en el desarrollo de capacidades técnico-profesionales adecuadas a cada tipo de puesto y responsabilidad, así como en el liderazgo, la comunicación y las habilidades de presentación.

En 2020, un total de 36 personas se unieron a nuestra plantilla, entre nuestras oficinas de Alcobendas y la Refinería de Castellón.

En el Grupo bp invertimos en el desarrollo de los empleados a través de plataformas virtuales presenciales, complementados por una amplia gama de programas de aprendizaje en el trabajo y programas de 'mentoring'.

Contamos con nuestra propia plataforma interna de formación "MyTalent & Learning" a través de la cual nuestros empleados recibieron una media de 2 horas de formación durante 2020<sup>5</sup>.

### Horas de formación recibidas por categoría profesional durante el ejercicio 2020

	Horas de Formación	Horas de Formación por empleado
Directivo	276	2
Técnico	3.219	2
Administrativo	123	1
Operario	325	2
<b>TOTAL</b>	<b>3.943</b>	<b>2</b>

<sup>5</sup> No incluye la formación recibida a través de otras herramientas externas ni las formaciones presenciales.



### **Soluciones digitales**

En bp, queremos que nuestra gente desarrolle su verdadero potencial para cumplir los objetivos de la compañía mediante la creación de soluciones y experiencias de aprendizaje digital innovadoras, efectivas y atractivas.

### **Universidad bp**

La Universidad bp es el hogar central para el talento y las opciones de aprendizaje para nuestros empleados y ofrece una amplia gama de oportunidades de aprendizaje, desarrollo y capacitación.

### **Desarrollo de graduados y post-graduados**

#### **Challenge programme**

Nuestro programa 'Challenge' introduce a los graduados de muchos países y disciplinas rápidamente en el mundo de bp. Ofrece un desarrollo temprano de habilidades tanto técnicas como profesionales, junto con experiencia práctica en proyectos en vivo y aprendizaje formal.

En 2020, 9 nuevos "Challengers" se incorporaron a dicho programa, que contaba con un total de 35 participantes.

El programa "Challenge" ofrece a los participantes la posibilidad de disfrutar de responsabilidades reales desde el día uno y la libertad de construir su propio camino de desarrollo. Aumentando el conocimiento, desarrollando habilidades y ganando experiencia junto con algunos de los mejores profesionales de nuestra compañía y del sector.

Es un programa rotacional de entre 3 y 5 años de duración que permite a los "Challengers" conocer todo el negocio; desde *marketing* a ventas, pasando por suministros, operaciones de *retail* o puestos en la refinería. El "Challenge programme" está gestionado por un comité que evalúa el desarrollo de los participantes e identifica las mejoras oportunidades para su desarrollo, manteniéndose alineado con la estrategia de gestión del talento de bp.

### **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

En BP Oil España siempre ha existido una cultura integradora que apuesta por la diversidad y la inclusión en su sentido más amplio, campos estos en los que venimos trabajando desde hace muchos años. Esta apuesta está siendo más fuerte si cabe recientemente, con un compromiso serio y explícito de la Compañía para incrementar el número de mujeres presentes en todos los niveles de la misma.

Durante 2020, este compromiso se mostró externamente con la firma del Chárter Europeo de la Diversidad. Un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad, en un paso más hacia el fomento de un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso. Con esta adhesión bp muestra que respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y que asume los diez principios del Chárter.

### **Igualdad de género**

Este compromiso se extiende específicamente y de forma particular a un aspecto de la diversidad cuya realidad se percibe actualmente como algo necesario y valioso para cualquier empresa y que, por otra parte, viene siendo demandado por la propia legislación vigente. Nos referimos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de manera que, partiendo de las diferencias que puedan existir en cada caso, se lleve a cabo una labor de mejora para reducir paulatinamente las mismas hasta que dicha igualdad entre ambos géneros sea una realidad.

Actualmente disponemos de un plan de igualdad aprobados para los centros de trabajo de Madrid y Canarias y otro para la Refinería de Castellón, en virtud de los dos Convenios Colectivos en vigor. Todo ello con el objetivo de responder de manera concreta a las realidades de cada centro de trabajo de la Compañía.



Los objetivos establecidos en los mismos son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contribuyendo a eliminar todas las barreras que existan para ello.
- Garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
- Conseguir una distribución lo más equilibrada posible de la plantilla en términos de género, acorde con las circunstancias existentes.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir o eliminar aquellas barreras de cualquier tipo que puedan dificultar dicho acceso por razón de género.
- Garantizar la existencia de un contexto laboral adecuado que permita la conciliación de la vida familiar y laboral a todos los empleados de forma efectiva.
- Garantizar la existencia de un procedimiento adecuado y efectivo que permita a los empleados y a la Compañía canalizar posibles situaciones de acoso laboral y/o sexual, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Promover una cultura empresarial favorable a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las medidas adoptadas en este sentido comprenden aquellas destinadas a garantizar la suficiente representación de ambos géneros en los procesos de selección, la aplicación de criterios objetivos en cuanto a la política salarial, medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestros empleados y los planes de formación en materia de igualdad ofrecidos a nuestra plantilla.

Asimismo, contamos con dos comisiones de igualdad que se encargan de velar por el cumplimiento de estos planes de acción, el estudio de su desarrollo, y la realización de las labores de evaluación y seguimiento de las acciones propuestas periódicamente.

En aplicación de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), y según lo recogido en los Convenios Colectivos de la Compañía, en BP Oil España disponemos de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el trabajo. Este protocolo recoge, por un lado, las situaciones que pueden considerarse potencialmente como acoso y por otro, los medios y procesos de la Compañía a disposición de los empleados que pudieran verse afectados por estas conductas.

Estamos comprometidos a hacer que nuestros lugares de trabajo reflejen la realidad humana y demográfica de nuestro entorno y de a las comunidades en las que operamos. El balance de género en BP Oil España está mejorando constantemente, con un número de mujeres que representan el 29,98% de la población total de BP Oil España (29,03% en 2019).

En 2020, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de diciembre es del 11%, diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativos.

Actualmente, estamos trabajando en la revisión y actualización de nuestra política de igualdad y acoso como consecuencia de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que modifica la Ley de Igualdad.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

En los supuestos de maternidad, durante las seis semanas inmediatamente siguientes a la reincorporación al trabajo tras la situación de baja por maternidad, se podrá disfrutar de un permiso remunerado del 50% de la jornada laboral, con la finalidad de que se produzca una incorporación progresiva al puesto de trabajo.

### **Identidad, expresión de género y orientación sexual**

Conscientes de nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad, bp promueve la realización de acciones específicas en materia LGBT+ para empleados y públicos externos. Todos los miembros del Comité de Dirección en España han recibido formación sobre realidades LGBT+ con el objetivo de diseñar e implementar estrategias que acojan también a estos colectivos.

### **Accesibilidad**

En bp trabajamos para proporcionar un entorno de trabajo accesible para todo el mundo.

Creemos que las personas no están definidas por sus discapacidades, y esto ciertamente no debería frenar su carrera. En todos nuestros negocios, nuestro objetivo es derribar barreras y las percepciones sobre discapacidades visibles y no visibles, enfermedades y lesiones a largo plazo.

Creemos que es importante tener un lenguaje y principios comunes sobre discapacidad, para garantizar que tengamos un lugar de trabajo donde todos puedan prosperar. Nuestro objetivo es garantizar que todos puedan alcanzar su máximo potencial al proporcionarles las herramientas y los recursos necesarios, contribuyendo a crear un entorno de trabajo inclusivo y productivo para todos los empleados sin distinción.

A 31 de diciembre de 2020, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de tres.

Cumplimos con los requisitos legales establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante la aplicación de medidas alternativas, concretamente a través de la formalización de contratos con centros especiales de empleo.

### **Flexibilidad y desconexión laboral**

El mundo laboral está cambiando. Si bien en bp no contamos con una política específica de desconexión laboral, las necesidades y expectativas de la gente y de la propia compañía han evolucionado. Los horarios más tradicionales pueden adaptarse a algunos empleados, pero no a todos. Queremos adaptarnos a los estilos y necesidades de cada trabajador, permitiendo a nuestros empleados realizar su trabajo de una manera que funcione para ellos.

Creemos que el trabajo flexible es una medida clave para atraer y retener una fuerza laboral diversa. En bp, se puede acordar informalmente con cada responsable directo el cómo, dónde y cuándo se trabaja. La capacidad de trabajar desde una ubicación diferente, o trabajar fuera de las horas de trabajo establecidas, o de ajustar los horarios de trabajo para acomodar otros compromisos, está abierta a la mayor cantidad posible de nuestros empleados, fuera de ciertas restricciones, como las necesidades operacionales propias del puesto de trabajo.

Los acuerdos formales, trabajos a tiempo parcial, los roles de trabajo compartido, la gestión flexible del tiempo o la ubicación flexible del trabajo también están disponibles en toda nuestra empresa. Estas prácticas nos permiten definir soluciones modernas e inclusivas, permitiendo a nuestros empleados rendir al máximo.



## Grupos de diversidad

En bp existen dos grupos de diversidad que están formados íntegramente por empleados:

- **bpWIN** (*bp Women International Network*) es un foro liderado por mujeres que bp promueve en todos sus centros, cuyo objetivo es compartir, formarse, establecer contactos, dar voz y canalizar adecuadamente todos los aspectos relacionados con el desarrollo profesional de las mujeres. Este año se han lanzado varias acciones:
  - Celebración del día de la mujer en las sedes de Madrid y Castellón.
  - Convocatoria de sesiones de debate (*#chatwithbpWIN*) sobre asuntos relevantes y actuales en materia de igualdad de género. Entre otros, el uso del lenguaje inclusivo o el impacto del teletrabajo.
- **bpPride** está formado por un grupo de empleados con el objetivo de crear un espacio seguro (*Safe Space*) para todos, independientemente de la orientación sexual, expresión e identidad de género. Desde su creación en 2019 está teniendo un impacto muy positivo en el apoyo de la agenda de Diversidad e Inclusión en España.

Para conseguirlo se apoyan en una red de aliados, formada por 150 empleados que han mostrado un interés genuino en construir y ser miembros activos de esta agenda.

Las principales iniciativas que han implementado en 2020 son:

- Acciones de visibilización de las lesbianas en el entorno corporativo
- Formación en materia de inclusión LGBT+ (“*Safe Space workshop*”) a todos los miembros de los Comités de Dirección de España en Madrid y la refinería de Castellón, y a más de 80 empleados.
- Formación sobre realidades trans (“*Transgender Awareness Training*”) a más de 60 empleados.
- Celebración del mes del Orgullo LGBT+ (*#PrideMonth*) en junio.
- Campaña de comunicación en redes sociales a través de los perfiles corporativos de bp con motivo de la celebración del día del Orgullo LGBT+.
- Lanzamiento de la *newsletter* anual de la refinería de Castellón centrada en temas LGBT+.

bp Pride Spain está esponsorizado por Pedro Oliveira (Head of Country Portugal and Operations Director Iberia) y en sus eventos ha contado con la participación de miembros de la Dirección en negocios y áreas globales.

Paralelamente, existen otras actividades generales realizadas de diversidad e inclusión:

- Celebración *Respect & Inclusion week*. En 2020 se celebraron varias sesiones sobre sesgos inconscientes.
- Organización *Talent Speed Dating* con miembros del Comité de Dirección.

### bpSTEM:

Dentro de las actividades de nuestros grupos de diversidad, se encuentran las iniciativas del proyecto STEM. Este proyecto toma su nombre de las siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM) y tiene el objetivo de impulsar el interés y fomento del estudio de carreras técnicas entre las niñas en edad escolar. A través de charlas y talleres en centros educativos bp contribuye a que las niñas estudien carreras técnicas y de este modo asegurar una representación diversa sostenible en todos las áreas e industrias.



En el marco de este proyecto se realizaron durante 2020 las siguientes iniciativas:

- Con motivo de la Semana de la Niña y la Ciencia, se celebraron unas jornadas, que incluían charlas y talleres gratuitos donde realizar experimentos relacionados con la industria. Tuvieron lugar en el Planetario de Castellón y asistieron 640 alumnos y alumnas de 1º de ESO y más de 90 niños y niñas de entre 4 y 12 años.
- Colaboración con la Concejalía de Bienestar Social durante la semana de los Derechos de la Infancia. Participaron de manera virtual 354 niños y niñas de 5º y 6º de Educación Primaria para construir un disco de Newton.
- Diversidad de talleres y charlas on-line en centros educativos, apoyando al profesorado en su labor de divulgación de las carreras técnica.

La actividad de bp por el fomento del interés en las STEM fue galardonado como finalista en la categoría de Mejor compañía en Programas educativos STEM en los STEM Talent Girl Awards organizados por Talent & Tech Foundation junto con la Comunidad de Castilla León.

### FINALIZANDO LA RELACIÓN CON BP

Como se ha dicho, en bp trabajamos para mantener un desarrollo sostenible orientado al largo plazo. En ocasiones, los proyectos que abordamos conllevan que alguno de nuestros empleados tenga que abandonar la Compañía, realizando siempre estos procesos de salida con el máximo respeto y atención posibles y, por supuesto, con riguroso cumplimiento de la normativa vigente. Si bien este tipo de salidas no representa el 100% de los motivos por los que finalizan las relaciones laborales en bp, sí supone la mayor parte de dichas salidas.

#### Número de despidos durante el ejercicio 2020 desglosados por edad y género, categoría profesional

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	-	-	-	1	1
Técnicos	-	-	-	-	1	3	4
Administrativos	-	-	-	-	1	1	2
Operarios	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	-	-	-	-	2	5	7



## **5. CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE**

Con los objetivos de comprender las sensibilidades ambientales y sociales, mantener el estado de los entornos en los que operamos y respetar las necesidades de recursos de las comunidades que dependen de ellos, en bp trabajamos para gestionar el impacto medioambiental de nuestras operaciones y proyectos allí donde estamos presentes.

Para ello, todas las actividades que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U. tienen como marco de actuación la Política de OMS, Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Prevención de Accidentes Graves Control del Trabajo del Grupo bp en España, que recoge los principales compromisos que hemos adquirido para alcanzar nuestros objetivos.

Disponemos de un sistema de gestión operativa propio que tiene como alcance a todo el Grupo bp (Operating Management System, OMS) que proporciona un marco único para nuestras operaciones, abarcando a las personas, nuestras plantas, los diferentes procesos y el desempeño, aplicándose también cada vez que bp utiliza un contratista para llevar a cabo las actividades operativas. El OMS reúne los requisitos de bp en materia de salud, seguridad, medio ambiente, responsabilidad social y fiabilidad operativa, así como cuestiones relacionadas, como el mantenimiento, el trabajo con contratistas y el aprendizaje organizativo; todo ello en un sistema de gestión común. Los dos propósitos del OMS son:

- Gestionar los riesgos de salud, seguridad y medioambientales (HSSE) y operativos en nuestras actividades operativas estableciendo lo que debemos hacer.
- Mejorar la calidad de nuestras actividades operativas a través de un Ciclo de Mejora del Desempeño de periodicidad anual.

Adicionalmente, y para ampliar y mejorar la gestión de los impactos ambientales, en BP Oil España, S.A.U. contamos en nuestra refinería de Castellón con un Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015 y bajo la norma EMAS, ambos certificados por OCAs (Organizaciones Colaboradoras con la Administración).

Dentro de las actividades que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U., aquella que tiene mayor impacto sobre el medio ambiente es la actividad de refino en la refinería de Castellón<sup>6</sup>, aunque también realizamos tareas de control y seguimiento de los impactos ambientales en nuestras instalaciones de la terminal del puerto de Las Palmas de Gran Canaria, las estaciones de servicio operadas y nuestras oficinas. Para dar cumplimiento a la normativa europea sobre emisiones industriales, durante los últimos años la refinería ha realizado un proceso de adaptación progresiva de sus procesos operativos a los Documentos de Referencia de las Mejores Técnicas Disponibles (BREF) del sector de refino de crudo y gas, habiéndose finalizado satisfactoriamente la adaptación antes de la fecha de vencimiento del plazo en octubre de 2018. Derivada de esta adaptación se actualizó la Autorización Ambiental Integrada de la refinería, en la que se establecen todas condiciones en materia de protección del medio ambiente que deben cumplirse. Asimismo, para dar cumplimiento a la Ley 26/2007 de responsabilidad ambiental, en 2018 se constituyó un aval económico por valor de 20 millones de euros para hacer frente a la posible responsabilidad medioambiental que pudiera derivar de las actividades que realizamos en la refinería dando cumplimiento a la normativa estatal vigente.

---

<sup>6</sup> La información ambiental correspondiente a la actividad de la Refinería de Castellón que se refleja en el capítulo “Cambio climático y Medio Ambiente” del presente EINF, se corresponde con la información ambiental recogida en la Declaración Ambiental del año 2020 de la Refinería de Castellón de BP Oil España S.A.U.



**TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO**

En el año 2020, bajo el mando del nuevo *Chief Executive Officer* Bernard Looney, bp a nivel global ha dado cambio radical en su estrategia y planteamiento empresarial. En febrero se hizo pública la nueva estrategia de la empresa confirmando ante el público el rol de liderazgo que bp quiere jugar en la transición energética, llegando a una situación neutra en carbono en 2050 o antes y ayudando la gente y el planeta a conseguir ese mismo objetivo. Esta estrategia se articuló en 5 objetivos concretos de reducción de su huella de carbono muy ambiciosos y totalmente alineados con el *Green Deal* de Europa. Mas adelante en el año, estos objetivos se fueron detallando con metas a más medio plazo para el 2025 y 2030:

		2025 Targets	2030 Aims	2050, or sooner Aims		
Aim 1	<i>Net Zero operations</i>	20%	30-35%	100% <sup>1</sup>	Emissions reductions	
Aim 2	<i>Net Zero oil and gas</i>	20%	35-40%	100% <sup>2</sup>		
Aim 3	<i>Halving intensity</i>	5%	>15%	50%		
Aim 4	<i>Reducing Methane</i>	Measurements in place by 2023	>>	50%	Timeline to achieve 50% reduction to follow	Low carbon spend <sup>3</sup>
Aim 5	<i>More \$ for new energies</i>	\$3-4bn	~\$5bn	↑		

(1) Net zero, gross operated (2) Net zero, bp net equity, excludes Rosneft (3) Includes: low carbon electricity, bio-energy, electrification, future mobility solutions, CCUS, Hydrogen (incl. mobility) & trading (low carbon)

*Objetivos de reducción de huella de carbono de bp*

Para lograr esta estrategia tan ambiciosa, era claramente necesario “re-inventar” la energía y “re-imaginar” la empresa. A partir de ahí, empezó un proceso de re-organización de toda la empresa, empezando por el equipo de dirección y llegando hasta los puestos operativos. Finalmente, esto se concretó a ocasión de la “bp week” celebrada en septiembre donde Bernard Looney y su nuevo equipo de dirección explicaron como bp quiere pasar de ser una IOC, *International Oil Company*, a ser una IEC, *Integrated Energy Company*.



*Transformación de bp de IOC a IEC*



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

La estrategia definida por el Grupo bp se traslada a todas las actividades que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U., habiendo puesto en marcha diferentes iniciativas para la reducción del consumo energético y la reducción de nuestra huella de carbono.

En nuestra refinería de Castellón pretendemos fomentar el ahorro energético y mejorar la eficiencia energética de las operaciones internas y de los productos que ofrecemos. Para ello, en la refinería monitorizamos los índices y consumos energéticos de cada una de las instalaciones. Cabe destacar que la refinería se autoabastece de energía eléctrica, la cual procede de sus unidades de cogeneración que reutilizan de forma eficiente el fuel-gas residual de la refinería para producir tanto la electricidad como el vapor que requiere el proceso.

Adicionalmente, en 2016, la refinería de Castellón empezó a producir biocombustibles a partir de materias bio-renovables. Desde entonces, no ha parado de progresar en esta línea, aumentando cada año la participación de estas materias en la formulación de los combustibles, diversificando las fuentes de suministros de dichas materias y las unidades en las que se realiza el co-procesamiento de materias de origen bio.

A día de hoy, se estima que la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> en origen por estar utilizando materia bio-renovable es, aproximadamente equivalente, a la mitad de las emisiones directas de CO<sub>2</sub> de toda la refinería de Castellón en base anual.

En cuanto a los recursos dedicados a la prevención de riesgos medio ambientales, bp dedica 28 personas y un presupuesto anual en torno a 16 millones de euros.

El consumo de materias primas engloba el crudo y gas natural procesados dentro del proceso productivo de la refinería. El resto de negocios, no realizan ningún tipo de consumo de estas materias.

### Consumo de materias primas ejercicio 2020

<b>CONSUMO MATERIAS PRIMAS 2020 REFINERÍA</b>	Toneladas
No renovables	
Crudo	4.992.993
Gas Natural	124.612
<b>CONSUMO MATERIAS PRIMAS TOTAL 2020</b>	<b>5.117.605</b>



El consumo de combustibles fósiles del resto de los negocios no ha sido significativo, salvo el consumo derivado del transporte de los vehículos en las estaciones de servicio.

### Consumo de energía en el ejercicio 2020

<b>ENERGÍA CONSUMIDA</b>	<b>GJ</b>
<b>Energía procedente de combustibles fósiles</b>	
Refinería	15.317.578
Terminal Las Palmas	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>15.317.578</b>
<b>Energía procedente de biomasa</b>	
Refinería	207.864
Terminal Las Palmas	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>207.864</b>
<b>Energía eléctrica</b>	
Refinería	1.373.152
Terminal Las Palmas	159
Oficinas	1.583
<b>TOTAL</b>	<b>1.374.894</b>
<b>ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA</b>	<b>16.900.336</b>

Derivadas de nuestra actividad y de nuestro consumo energético, nuestra huella de carbono para el ejercicio 2020 sería la siguiente:

### Emisión de Gases de Efecto Invernadero en el ejercicio 2020

<b>EMISIONES DE GEI</b>	<b>Toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub></b>
<b>Alcance 1: Emisiones directas de GEI</b>	
Refinería	1.206.522
Terminal Las Palmas	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>1.206.522</b>
<b>Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI ligadas al consumo de energía</b>	
Refinería	3.368
Terminal Las Palmas	16
Oficinas	163
<b>TOTAL</b>	<b>3.547</b>
<b>EMISIONES DE GEI TOTALES</b>	<b>1.210.069</b>



## EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Hacer frente a la calidad del aire a nivel local es cada vez más importante para las comunidades, los gobiernos y otros grupos de interés, todo ello impulsado principalmente por la preocupación sobre el impacto en la salud. Desde BP Oil España, S.A.U. controlamos nuestras emisiones a la atmósfera y aplicamos medidas para reducir el impacto potencial de nuestras actividades en la comunidad locales cercanas a las mismas. La actividad que mayor impacto tiene de emisión de gases contaminantes, derivado del consumo de combustibles, es el refino. En la refinería de Castellón calculamos las emisiones de los principales contaminantes a partir de los analizadores ambientales en continuo ubicados en cada uno de los focos de emisión existentes.

### Emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2020\* (CBA – modificado)

Emisión de gases contaminantes*	Toneladas
NOx	1.096
SOx	1.914
Partículas totales	27

\* Se corresponde con las emisiones derivadas de los consumos energéticos en la refinería

Las acciones de mejora ambiental realizadas para alcanzar los objetivos ambientales del año 2020 en relación con óxidos de azufre y nitrógeno fueron, entre otras:

- Seguimiento en el control de temperatura y oxígeno en la operación de los hornos y calderas.
- Acciones de control y mejora de las instalaciones de reducción de emisión de partículas en los principales focos de emisión.
- Seguimiento del funcionamiento de la nueva estación meteorológica, así como del envío de señales en tiempo real, que nos permite tener un mayor control de las condiciones meteorológicas.

## AGUA

El agua es uno de los recursos más valiosos del planeta, por lo que gestionamos de manera activa su uso teniendo en cuenta las condiciones locales, como el estrés hídrico y la escasez, para gestionar nuestro impacto.

En cuanto a la minimización del consumo de agua, la medida más importante realizada en la refinería durante el año 2020 ha sido la finalización del proyecto de utilización de agua osmotizada como agua de reposición en las torres de refrigeración, lo que nos permite minimizar la necesidad de purgas y reducir tanto el consumo de agua como la generación de efluente.

### Consumo de agua en el ejercicio 2020

Agua consumida	m <sup>3</sup>
Refinería	4.560.700
Terminal Las Palmas	408
Oficinas	985
<b>TOTAL</b>	<b>4.562.093</b>



## **BIODIVERSIDAD**

En las circunstancias en que nuestras actividades se desarrollan en zonas que tienen importancia cultural, albergan especies protegidas o amenazadas, o tienen un valor biológico, geográfico o social excepcional, tomamos medidas para prevenir y mitigar los impactos potenciales de nuestros trabajos, realizando una revisión anual de nuestras operaciones que se encuentran dentro o cercanas a las áreas más sensibles.

Si bien, ninguna de las instalaciones de BP Oil España, S.A.U. se encuentra dentro de un área protegida, la refinería de Castellón se encuentra a 1 kilómetro del Espacio marino del Delta de l'Ebre - Illes Columbretes, espacio considerado como Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA) y que está incluido dentro de la Red Natura 2000.

Durante el desarrollo de nuevos proyectos en la refinería, realizamos una evaluación exhaustiva para determinar si las actividades planificadas podrían afectar a las áreas protegidas que nos rodean, en cuyo caso se analizan detalladamente los posibles impactos y se buscan alternativas que puedan evitarlos o, si no fuera posible, opciones para minimizarlos, mitigarlos o compensarlos. Cada proyecto se diseña en riguroso respeto de la legislación de aplicación en cuanto a la protección del medio natural, incluyendo la protección de las especies que se puedan encontrar en situación de vulnerabilidad o protección, así como el seguimiento de las pautas indicadas por las autoridades competentes.

Un ejemplo de las acciones llevadas a cabo es el proyecto de construcción de un almacén semi-cerrado de Coke en las instalaciones del puerto de Castellón. En los últimos años, esta zona ha sido una zona de nidificación habitual de la gaviota Audouin que es especie vulnerable. El almacén semi-cerrado construido evita que las operaciones de acopio de Coke que ahí realizamos puedan entrar en conflicto con los hábitos de nidificación de estas aves ya que no resulta una zona atractiva para ellas.

Otro proyecto que hemos realizado es el llamado de "pantalla verde", que tiene por objetivo desarrollar, en colaboración con el ayuntamiento de Almazora, una zona ajardinada detrás de la valla sur de la refinería. Durante el desarrollo de dicho proyecto, se han tenido en cuenta las indicaciones de las autoridades competentes en cuanto al tipo de especies vegetales a utilizar evitando la implantación de especies invasoras y respetando el medio natural.

Finalmente, destacamos que en la refinería realizamos un seguimiento anual de la salud de las comunidades bentónicas (incluyendo moluscos y poliquetos) y de las praderas de fanerógamas marinas en la salida de su emisario de aguas residuales tratadas, que nos permite asegurar la no afectación del medio marino receptor.

## **ECONOMÍA CIRCULAR Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS**

En bp estamos estudiando cómo podemos avanzar en la economía circular manteniendo en uso los recursos el mayor tiempo posible, maximizando el valor de estos en su uso, y recuperando y regenerando dichos recursos al final de su vida útil. Dentro de este estudio sobre cómo la economía circular afecta a bp y cómo podemos contribuir a la misma, el objetivo es identificar oportunidades actuales y futuras en nuestras operaciones comerciales.

Este estudio también alcanza a las actividades desarrolladas por BP Oil España, S.A.U. En la refinería de Castellón es fundamental el control del rendimiento de cada uno de los procesos y unidades de la planta con objeto de maximizar dicho rendimiento y minimizar los consumos de recursos naturales y materias primas, siendo la acción prioritaria la optimización al máximo del crudo procesado. En el año 2020 se ha procesado en la refinería 4,45 millones de toneladas de crudo. Asimismo, desde 2016 la refinería procesa aceite de origen bio-renovable juntamente con el crudo para la producción de biocombustibles, potenciando el uso de materia renovable en vez de fósil, y se están desarrollando nuevas líneas de negocio en este sentido. Esto es un concepto de suma importancia en el contexto de ciclo de vida del producto buscando la minimización de su huella de carbono.



En relación con la gestión de residuos, disponemos en la refinería de Castellón un plan de minimización de residuos para el periodo 2019-2022, que marcará las acciones que durante estos años vamos a realizar con el objetivo de disminuir la generación de residuos derivados de las actividades de la refinería y, si es posible, potenciar su valorización como materias primas.

A continuación, destacamos alguna de las acciones que hemos puesto en marcha en este periodo:

- Recuperación de metales contenidos en los catalizadores para su posterior utilización.
- Segregación de las tierras producidas en función de su grado de alteración permitiendo valorizar en cementeras aquellas tierras clasificadas como no peligrosas.
- Mejora de las técnicas utilizadas en la planta de Deshidratación de Fangos para la reducción de la cantidad de lodo a gestionar como residuo.
- Valorización de los lodos generados en los tanques de limpieza.

### Generación de residuos peligrosos y no peligrosos en el ejercicio 2020

Residuos Peligrosos	Toneladas
Refinería	4.581
Terminal Las Palmas	77
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>4.658</b>

Residuos No Peligrosos	Toneladas
Refinería	4.542
Terminal Las Palmas	2
Oficinas	3
<b>TOTAL</b>	<b>4.547</b>

En año 2020 se han generado bastante menos residuos que en 2019, debido en parte a la baja actividad causada por las restricciones por COVID-19. En total se han gestionado 9.205 toneladas de residuos (4.547t de residuos no peligrosos y 4.658t de residuos peligrosos) frente a las 15.908t de 2019 (10.494t de RNP y 5.414t de RP).

## 6. VALOR A LA SOCIEDAD

### DESARROLLO SOSTENIBLE

La sostenibilidad es la base de nuestra estrategia. Creemos que crear valor para nuestros stakeholders, como son la sociedad, nuestros empleados y nuestros accionistas, es clave para la resiliencia y el valor a largo plazo de nuestro negocio. Por ello en el año 2021, lanzamos un nuevo marco de sostenibilidad que es el que sustenta nuestra estrategia y pone nuestro propósito en acción y está alineado con los ODS de las Naciones Unidas. Así en línea con el compromiso corporativo de reimaginar la energía para las personas y para el planeta, la compañía ha fijado una serie de objetivos que, enmarcados en su estrategia global y desarrollados en torno a tres áreas de trabajo diferenciadas, persiguen consolidar la transición hacia un modelo energético libre de emisiones. Estas tres áreas en las que se articula son: la reducción de emisiones de carbono, la mejora de la vida de las personas y la protección del medioambiente.

#### Cero emisiones netas

En 2020 expusimos nuestra ambición de ser una empresa cero neta para 2050 o antes y ayudar al mundo a llegar a cero neto. Esta ambición está respaldada por 10 objetivos: cinco para ayudarnos a convertirnos en una empresa neta cero y cinco para ayudar al mundo a llegar allí también. Juntos, establecieron un camino que creemos que es consistente con los objetivos de París.

#### Mejorar la vida de las personas

Reconocemos la importancia de la salud y el bienestar, apoyando los distintos medios de vida, tratando a las personas con respeto y trabajando para mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión.

En esta área nos plantemos 5 objetivos y uno de los principales la generación de energías limpias para cubrir las necesidades de hasta 36 millones de personas para finales de la década, sentando las bases de una transición energética justa e inclusiva que permita la sostenibilidad y resiliencia de las comunidades de todo el mundo.

#### Cuidar nuestro planeta

Finalmente, en materia de protección medioambiental, bp se compromete a ejercer un impacto positivo en las regiones en las que opera a través de la restauración y el mantenimiento de su biodiversidad y de la devolución al ciclo del agua de más litros limpios que litros consumidos para el año 2035. En este sentido, además, la compañía plantea liderar la implantación de soluciones climáticas naturales; trabajar para alargar el ciclo de vida de los materiales utilizados en sus operaciones y fomentar la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro, impulsando la integración de prácticas sostenibles entre sus principales proveedores.

Our sustainability  
frame





### Compromiso con las comunidades

bp lleva más de 50 años operando en España, generando un impacto con nuestras operaciones a través de la contribución directa al PIB y a través de la creación de puestos de trabajo directos, así como a aquellos derivados de la compra de bienes y servicios a las empresas locales.

Trabajamos junto con las comunidades locales de manera abierta y constructiva para ayudar a evitar y minimizar cualquier impacto adverso que nuestro trabajo pueda tener. Para ello, realizamos consultas para entender sus expectativas y abordar cualquier inquietud que pudiera surgir.

Valor económico generado, distribuido y retenido en el ejercicio 2020 (miles de euros)	2020	2019
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO</b>	<b>4.269.817</b>	<b>6.563.090</b>
Ventas y otros ingresos de explotación	4.266.360	6.561.785
Ingresos financieros	3.501	4.203
Resultados por enajenación de inmovilizado	-44	-2.898
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>	<b>1.399.654</b>	<b>2.258.244</b>
Gastos operacionales	344.391	755.178
Sueldos y salarios a empleados y cargas sociales	77.671	77.401
Pagos a proveedores de capital	3.758	3.067
Pagos a las Administraciones Públicas	973.834	1.422.598
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	<b>2.870.163</b>	<b>4.304.846</b>

La refinería cuenta con planes de gestión de emergencias y crisis elaborados para cubrir todas las instalaciones, lugares y productos. Entre estos planes cabe destacar: el Plan de Emergencia Interior, el Pacto de Ayuda Mutuo, Plan de emergencia Exterior, el Plan Interior Marítimo (PIM), protocolo de gestión de quejas, así como los programas de prevención de derrames y lucha contra incendios. Todos estos planes están elaborados en coordinación con las instituciones públicas que correspondan en cada caso, son aprobados por las administraciones competentes y se auditan regularmente, tanto por parte de la empresa como por parte de las administraciones.

BP Oil España S.A.U. forma parte de diversas organizaciones del sector del refino, a nivel nacional como AOP (Asociación de Operadores de Productos Petrolíferos) y a nivel europeo con FuelsEurope y CONCAWE, colaborando activamente en el intercambio de información y en el desarrollo de nuevas propuestas legislativas.



### Nuestra contribución a las comunidades

Nos comprometemos con las autoridades, las comunidades locales y las organizaciones no gubernamentales para crear programas de inversión social que puedan proporcionar beneficios sostenibles.

A continuación, indicamos algunas de las iniciativas de acción social que impulsamos desde BP Oil España, S.A.U.:

- **Campañas bp-RACE “Da la cara por la Seguridad Vial”:** Una iniciativa desarrollada en el año 2020 con el objetivo de trabajar en la concienciación y formación de los conductores sobre los riesgos viales y reducir la cifra de accidentes en las carreteras españolas. A través de esta campaña, apoyada por la DGT, se han distribuido 12.000 cursos online en Estaciones de Servicio bp para formar a los conductores sobre determinados aspectos de la Seguridad Vial.

Además, los módulos formativos se acompañaron de 18 emojis, creados para que los usuarios de todas las edades pudieran compartir mensajes de Seguridad Vial fácilmente a través de redes sociales, siendo la primera campaña que utiliza emojis con mensajes viales.

La campaña “Da la cara por la seguridad vial” persigue contribuir a lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3.6 de la ONU: reducir a la mitad el número de muertes y lesiones por accidentes de tráfico en el mundo para 2030.

La campaña impulsa la Seguridad Vial Global mediante la concienciación y sensibilización social hacia conductas viales seguras, contribuyendo a mejorar la conducta de los usuarios de la carretera y aumentando el conocimiento y la concienciación de los factores de riesgo entre la población. Por ello, uno de los principales objetivos de la campaña es la formación del conductor sobre determinados aspectos de la Seguridad Vial.

- **Cátedra de bp de Energía y Sostenibilidad:** BP Oil España, S.A.U. y la Universidad Pontificia Comillas Madrid consideramos que uno de los grandes retos a los que se enfrenta la humanidad hoy en día es conseguir un modelo de desarrollo sostenible y somos conscientes de los problemas actuales que dificultan la consecución de esta meta:
  - Un modelo de crecimiento económico difícilmente sostenible si se extendiera al total de la población mundial.
  - El uso intensivo de los recursos energéticos conocidos y su perjudicial impacto en el medioambiente.
  - Las grandes desigualdades sociales y económicas entre pueblos y naciones que desestabilizan los sistemas culturales y sociales, generando grandes flujos migratorios.
  - Una economía globalizada que hoy por hoy contribuye a aumentar la brecha entre ricos y pobres, por citar algunos de los más relevantes.

Para promover estudios, acciones formativas y de divulgación en este ámbito, ambas instituciones firmaron un Acuerdo Marco de Colaboración en 2002 creando la Cátedra bp de Energía y Sostenibilidad, que depende de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería (ICAI).



- **Fundación Albéniz:** La Fundación Albéniz tiene entre sus fines reconocidos la promoción de todo tipo de actividades culturales relacionadas con la música, y para la consecución de este objetivo fundó y gestiona la Escuela Superior de Música Reina Sofía. BP Oil España, S.A.U. contribuyó a la creación de este centro de educación musical y, desde entonces, hemos seguido colaborando en su labor de formación musical. Entre otras actividades, el patrocinio comprende cuatro becas durante cada curso académico para la formación musical de sus estudiantes y la constitución de un grupo de cámara.
- **Cátedra bp medio ambiente industrial** en la Universitat Jaume I de Castellón.
- Miembros y patronos de la **Fundación Universidad y Empresa** y del Consejo Social de la Universitat Jaume I.
- Colaboración con los **ayuntamientos** colindantes en temas culturales, promoviendo la cultura, sociales y deportivos. Como patrocinadores principales del Maratón bp Castellón.
- Colaboración con múltiples **ONGs** y asociaciones del entorno.

## RELACIÓN CON NUESTROS CONTRATISTAS Y SOCIOS

Más de la mitad de las horas trabajadas en el Grupo bp son realizadas por contratistas. A través de colaboraciones y otros documentos, definimos la forma en que nuestro sistema de gestión de la seguridad coexiste con los de nuestros contratistas para gestionar el riesgo en cada lugar. Para los contratistas que realizan actividades asociadas a los riesgos más graves, llevamos a cabo auditorías de calidad, técnicas, sanitarias, de seguridad y protección con carácter previo a la adjudicación de contratos. Una vez que comienzan a trabajar, realizamos un seguimiento sus índices de seguridad.

La organización y desarrollo de una cadena de suministro eficiente, sostenible y responsable es un aspecto fundamental en el desarrollo de nuestra actividad, ya que suscita riesgos específicos y está asociada al desarrollo económico y generación de empleo en los lugares donde llevamos a cabo nuestra actividad.

Disponemos de una guía normativa global y un sistema de gestión de la cadena de suministro, que defienden la ejecución de los estándares laborales, ambientales, éticos y de seguridad, estableciendo el modelo de gestión de compras/suministro.

Nuestro modelo de gestión de compras evalúa a los proveedores para identificar riesgos técnicos, ambientales, sociales, éticos, económicos, de seguridad y de corrupción en las diferentes etapas por las que pasa la relación comercial, desde los requerimientos previos a la contratación hasta las evaluaciones del desempeño una vez finalizado el servicio.

En primer lugar, antes de iniciar una relación comercial con un proveedor, es obligatorio seguir el proceso de anticorrupción definido a nivel de Grupo bp. Mediante este proceso, se recopila toda la información sobre sanciones, personas y entidades de alto riesgo, así como otra información potencialmente adversa sobre los proveedores. Esta información sensible es tratada y consultada con los departamentos de asuntos legales, financieros y otros para determinar si finalmente es conveniente iniciar una relación comercial con el proveedor. Este proceso se lleva a cabo por todas las organizaciones que forman el Grupo bp.

Posteriormente, a nivel local, el proveedor debe cumplir una homologación que consideramos indispensable para que se lleve a cabo la firma del contrato. Esta homologación se desarrolla en tres niveles.



- Homologación comercial. Se tratan aspectos económicos; como la solvencia de la empresa, la estructura del negocio conociendo las actividades que desarrolla, país en el que está registrada, etc. y aspectos de ética empresarial entre los que se encuentran; conocimiento sobre la importación de las principales materias primas, políticas implantadas para garantizar el cumplimiento de las leyes contra la corrupción, Código de Conducta, edad mínima de contratación, compromiso por cumplir el Código de Conducta de bp en cualquier trabajo futuro con bp, etc.
- Homologación técnica, acorde y diferenciada al servicio que prestará el proveedor, según el riesgo determinado del servicio.
- Homologación de seguridad. Nuestro sistema OMS incluye requisitos y prácticas para trabajar con contratistas. Nuestros modelos de contratos estándar incluyen requerimientos de salud y de seguridad. Esperamos y animamos a nuestros contratistas y a sus empleados a que actúen de una manera que sea consistente con nuestro Código de Conducta y a que tomen medidas apropiadas si esas expectativas, o sus obligaciones contractuales, no se cumplen.

A su vez, en el momento de iniciar la relación comercial una vez superado el registro y la homologación del proveedor, se lleva a cabo la firma del contrato, el cual es un contrato tipo establecido a nivel global y que cada filial adaptamos a nivel local.

En el contrato el proveedor se compromete, además de las características concretas de la relación comercial; a seguir el cumplimiento de las normas de comercio internacional; a tener toda la documentación del personal al día; se compromete a cumplir y hacer cumplir en todo momento a sus trabajadores y subcontratistas, así como a los trabajadores de éstos, toda la legislación/normativa que le resulte de aplicación en materia de seguridad, salud laboral y medio ambiente, seguridad digital, entre otras. De esta manera nos aseguramos de que nuestra cadena de suministro es responsable y sostenible.

Mantenemos procedimientos de evaluación desde nuestro Departamento de Seguridad, el cual gestiona al personal que chequea y evalúa que todos los empleados y contratistas realizan sus respectivos trabajos bajo los procedimientos y requerimientos de seguridad establecidos. Las evaluaciones son anuales, trimestrales y mensuales dependiendo del grado de examen que se lleve a cabo, como por ejemplo el cumplimiento de la formación exigida, permisos de acceso, etc. En el caso de que se detecten incumplimientos graves de los requisitos establecidos en nuestra política, se termina la relación con el citado proveedor.

La relación con nuestros proveedores tiene una importancia estratégica en el desarrollo de nuestra actividad. El modelo de gestión de proveedores tiene el fin de garantizar la continuidad de nuestros negocios y establecer relaciones sostenibles y eficientes con terceros, así como formar un marco de confianza y establecer relaciones duraderas con nuestros proveedores.

### Nuestros socios en acuerdos conjuntos

En acuerdos conjuntos donde somos el operador, aplicamos nuestro Código OMS, Código de Conducta y otras políticas. Nuestro objetivo es informar sobre aspectos de nuestro negocio donde somos el operador, ya que administramos directamente la realización de estas operaciones. Realizamos una monitorización del rendimiento y cómo se gestiona el riesgo en nuestros acuerdos conjuntos, ya seamos el operador o no.

En aquellos negocios en los que no somos el operador, nuestro sistema OMS está disponible como punto de referencia para cada uno de los acuerdos conjuntos que realizamos. Contamos con un marco de grupo para evaluar y gestionar la exposición de bp al riesgo en temas de seguridad, operaciones, soborno y corrupción por nuestra participación en este tipo de acuerdos. Según corresponda, tratamos de influir en la manera en la que se gestiona el riesgo en aquellos acuerdos en donde no somos el operador.



## **RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES**

Nuestros productos y servicios ayudan a conseguir la libertad de movimiento, a disponer de calor y frío, y a disfrutar de una mayor calidad de vida. Creemos que esta libertad es inseparable de la responsabilidad de producir y consumir nuestros productos de manera respetuosa, tanto con los derechos humanos como con los entornos naturales.

Afrontar esta paradoja es nuestra misión, aunque no podemos hacerlo solos. Donde otros ven contradicción y conflicto, nosotros vemos oportunidades para el progreso de todos.

Haremos lo posible para que los consumidores, las autoridades, las comunidades y nuestro propio personal participen en un nuevo diálogo constructivo.

Además, disponemos de un canal de comunicación en nuestra web con un formulario para establecer contacto con la compañía, una atención al cliente que se complementa con las propias de cada estación de servicio.

Con relación a nuestros productos, cumplimos con la normativa en vigor en España, para lo que contamos con fichas de seguridad de todos nuestros productos, en las que se identifican todos los peligros relacionados con las sustancias que lo componen. Estas fichas se encuentran fácilmente accesibles a través de nuestro portal electrónico.



## **7. CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**

En BP estamos comprometidos a llevar a cabo nuestra actividad de una manera ética y transparente, apoyándonos en nuestros Valores y Código de Conducta para guiarnos.

Nuestro Código de Conducta, actualizado en 2020 con la nota de la portada de Bernard Looney, es nuestra guía para hacer lo correcto y recoge el modo en que nuestros Valores deben orientar todas nuestras decisiones.

En nuestras acciones y en nuestras relaciones con los demás:

- Respetaremos las leyes.
- Prometeremos sólo lo que podamos cumplir, adquiriremos únicamente los compromisos que tengamos intención de mantener, no induciremos a error a nadie deliberadamente y no consentiremos ni participaremos en prácticas de negocio corruptas o inaceptables.
- Cumpliremos nuestros compromisos y obligaciones, trataremos a las personas según sus méritos y aportaciones, evitaremos la coacción y nunca haremos daño a nadie deliberadamente.
- Buscaremos la satisfacción de nuestros clientes y de todos aquellos con los que hacemos negocios.
- Actuaremos de buena fe, utilizaremos los activos de la compañía sólo en beneficio del negocio de la compañía y no pretenderemos beneficios personales mediante abuso de nuestra posición en la compañía.
- Esperaremos los mismos compromisos por parte de terceros que actúen directamente en nombre de BP.

Con el objetivo de gestionar de la manera más adecuada posible los riesgos a los que nos enfrentamos, periódicamente se diseñan y llevan a cabo actividades que nos ayudan a mitigar los mismos.

Una de nuestras opciones para hablar sin reservas es 'Open Talk'. 'Open Talk', la línea global de asistencia telefónica de bp, es una manera confidencial de obtener respuestas a sus preguntas y de expresar sus preocupaciones. El programa lo administra una empresa independiente, está disponible 24 horas todos los días de la semana, día y noche, y se pueden atender llamadas en más de 75 idiomas. Nuestros grupos de interés pueden ponerse en contacto a través de 'Open Talk' de forma anónima.

### **Comité de Ética**

El Comité de Ética se reúne regularmente, con periodicidad trimestral, y tantas veces ad hoc como la situación lo requiera. Entre sus funciones principales destaca elaborar, aprobar y hacer seguimiento, con carácter anual, de una Agenda de Ética con las acciones o actividades consideradas como convenientes a desarrollar.

Asimismo, este comité adopta decisiones sobre la supervisión de las actividades de prevención (identificación de los riesgos, controles preventivos, comunicación y formación del personal), detección (auditorías internas y denuncias recibidas) y de reacción o respuesta (investigación y sistema disciplinario). Por último, informará al Consejo de Administración, en tiempo y forma, de los resultados de la supervisión realizada, destacando las acciones y actividades desarrolladas en el año.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

Existe una función del Grupo bp denominada 'Business Integrity' (BI) que se encarga de apoyar a los negocios y países en la gestión de las inquietudes y denuncias sobre posibles infracciones del Código de Conducta, mediante las siguientes actividades:

- 1.- Gestión de las inquietudes y denuncias: Evaluación y manejo de las inquietudes relativas a posibles infracciones del Código de Conducta.
- 2.- Realización de investigaciones: Gestión de investigaciones oportunas y uso adecuado en nombre del negocio.
- 3.- Involucración de las partes interesadas: Comunicación adecuada con los principales interesados y los identificados con una "necesidad de saber".
- 4.- Informes: Suministro de información a los negocios y al equipo de dirección sobre el Programa de Ética y Cumplimiento, incluyendo la actividad de gestión de casos e investigaciones.

Durante el 2020, se han llevado a cabo las siguientes actividades en relación con la ética y el cumplimiento en nuestra organización:

- Un año más, se ha continuado impulsando la cultura de "Speak Up" (habla sin reservas) animando a utilizar cualquiera de los canales establecido en el Código de Conducta, y en especial el canal 'Open Talk', para plantear preguntas o inquietudes si te das cuenta de posibles violaciones de las leyes, reglamentos, políticas, normas o del propio Código de Conducta de BP. Queremos que todos los empleados se sientan con la confianza de expresar sus preocupaciones o inquietudes, así como, de reconocer los buenos Valores y Comportamientos de los demás.
- Como todos los años, se completó una revisión de los riesgos de negocio. También se identificaron aquellos relacionados con la ética y el cumplimiento normativo. Durante los últimos años el foco se ha puesto en el fraude y en los riesgos relacionados con la ciberseguridad y la distribución de información confidencial y sensible. Estos riesgos han sido catalogados como uno de los más grandes en BP.



## **LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS**

Tenemos una responsabilidad con nuestros empleados, nuestros accionistas y con las comunidades en las que operamos para mantener una conducta ética y legal en nuestro trabajo. Nuestro Código de Conducta prohíbe explícitamente la participación en actividades que incluyan sobornos o corrupción en cualquiera de sus formas.

Nuestra política y procedimientos contra el soborno y la corrupción incluyen guías y medidas para afrontar dichos riesgos, entender las leyes aplicables y denunciar las inquietudes que se generen. Adicionalmente, proporcionamos formación apropiada a nuestros empleados, adecuada a la naturaleza de los riesgos de su actividad. En 2020, un total de 140 cursos fueron completados por empleados de la compañía acerca de las políticas de corrupción, soborno, comercio internacional, derecho de competencia y el blanqueo de capitales implantadas.

Evaluamos cualquier exposición al riesgo de soborno o corrupción en nuestra actuación con proveedores y con socios comerciales. En los casos en los que resulte apropiado, se diseña un plan para mitigar dichos riesgos o se renuncia a la colaboración en el caso de que concluyamos que los mismos resultan demasiado altos.

Nuestro Código de Conducta hace una especial mención a que nuestra forma de trabajar con nuestros socios comerciales tiene que ser honesta, respetuosa y responsable. Somos una empresa en la que se puede confiar. Obtenemos nuestras ventajas competitivas a través del alto rendimiento, en lugar de mediante prácticas empresariales poco éticas o ilegales. Para evitar ese tipo de prácticas, junto al Código de Conducta hemos desarrollado políticas específicas para evitar las conductas anticompetitivas, evitar el blanqueo de capitales y respetar las leyes de comercio internacional. Todos estos principios son posteriormente desarrollados en políticas específicas.

## **DERECHOS HUMANOS**

**Estamos comprometidos con el respeto a los derechos y dignidad de todas las personas a la hora de llevar a cabo nuestro negocio.**

Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente como establece la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Éstas recogen los derechos de nuestros trabajadores y aquellos que viven en comunidades potencialmente afectadas por nuestras actividades.

La política de derechos humanos se encuentra recogida en nuestro Código de Conducta, y se aplica tanto a los empleados de la Compañía, así como a todos aquellos que trabajan con nosotros. Nuestro sistema OMS contiene guías de orientación acerca del respeto de los derechos de los trabajadores y miembros de la comunidad.

Estamos incorporando los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que establecen cómo las compañías deben prevenir, abordar y solucionar los impactos sobre los derechos humanos, en nuestros procesos de negocio. Nuestras áreas de foco incluyen ética en la selección de personal y las condiciones de trabajo de los contratistas en nuestras instalaciones, seguridad responsable, salud y seguridad de las comunidades en las que trabajamos y mecanismos puestos a disposición de los trabajadores y comunidades para plantear sus preocupaciones.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

**CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Modelo de Negocio</b>		
<b>Descripción del modelo de negocio</b>		
Modelo de Negocio	GRI 102-2 GRI 102-7	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 2-16)
Entorno empresarial	GRI 102-4	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 2-16)
Organización y estructura	GRI 102-6	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 1, 2-16)
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 2-16)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 2-16)
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 GRI 103-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 35-41)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11 GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 2-16)  Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 35-41)
<b>General</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-29 GRI 201-31	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 36-42)
<i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 102-29 GRI 102-30	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 36-42)
<i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 102-29	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 38)
<i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 102-11	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 36-42)
<i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 307-1	Véase Nota 18 de la memoria de las Cuentas Anuales
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 GRI 305-7	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 36-42)
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>		



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 306-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 41-42)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 40)
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 GRI 301-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 38)
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2 GRI 302-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 39)
<b>Cambio Climático</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 39)
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 103-2 GRI 201-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 38-39)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 38-39)
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 GRI 304-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 41)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 41)
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI 103-3 GRI 102-35	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 24-35)
<b>Principales riesgos</b>		



<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio empleados (Páginas 2-16)  Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 24-35)
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25-26)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25-26)
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25-26)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 35)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 29)
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 32)
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 29)
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 29)  Véase Nota 26.5. de la Memoria de las Cuentas Anuales
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 33)
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 33)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 26)
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 26)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 GRI 401-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 33)
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 17-23)
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 17-23)
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 17-23)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-4	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 21-23)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 30-31)
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30)
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 33)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 25-35)
Planes de igualdad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 31)
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30)
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 30-34)
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 33)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 GRI 406-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 30-34)
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 GRI 103-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 2-16)  Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Derechos Humanos</b>		



<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI 103-3 GRI 205-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 2-16)  Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Corrupción y soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
Información sobre la sociedad		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI103-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 2-16) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 43) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 49-51)
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 43-48)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020**

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 43-48)
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-1	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 15) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 41)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 GRI 103-2	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 44)
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales