

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 Markoil, S.A.U. (en adelante la Compañía o Markoil) 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) 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 Markoil.

CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO

Modelo de negocio y estructura

Gestión de riesgos en nuestras operaciones

Gobierno Corporativo

SEGURIDAD Y SALUD

Seguridad de los empleados

Seguridad de procesos

NUESTROS EMPLEADOS

Desglose de la plantilla y compromiso con los empleados

Desarrollo

Diversidad e inclusión

CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE

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

VALOR A LA SOCIEDAD

- Desarrollo sostenible y compromiso con las comunidades
- 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
- Derechos humanos

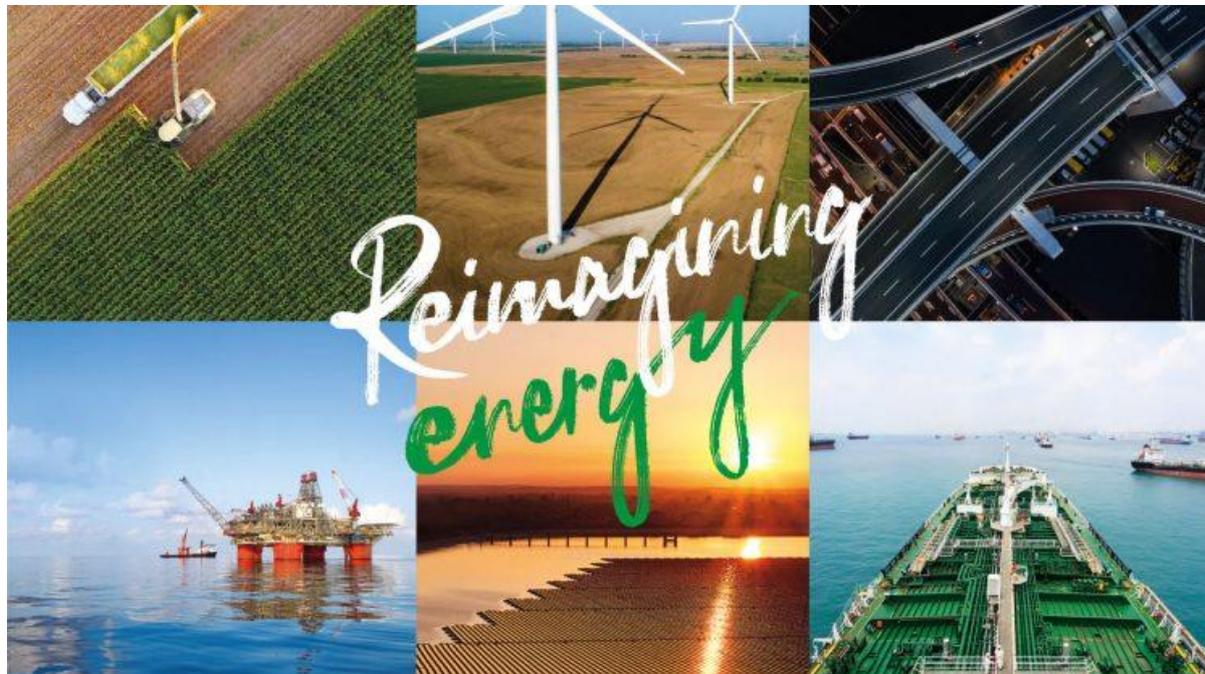
2. CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO

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.

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.

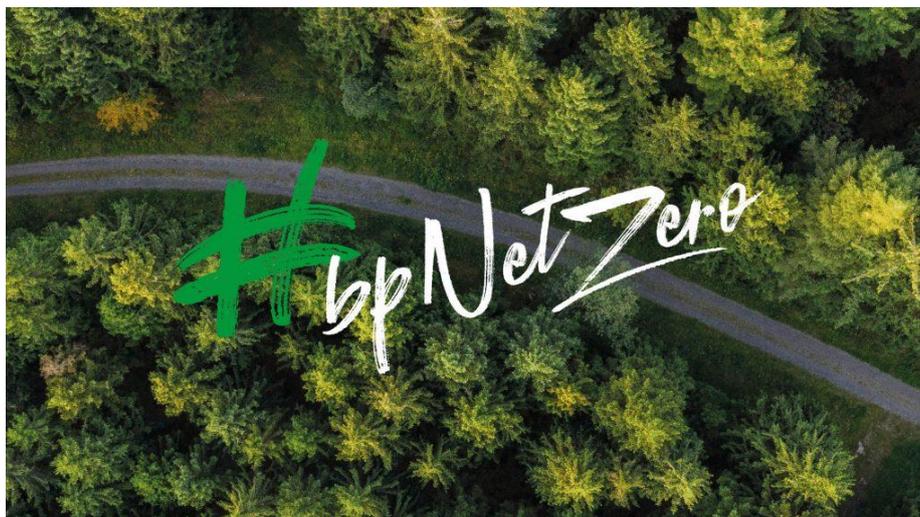


Cinco propósitos para que bp logre «emisiones netas cero»:

- 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

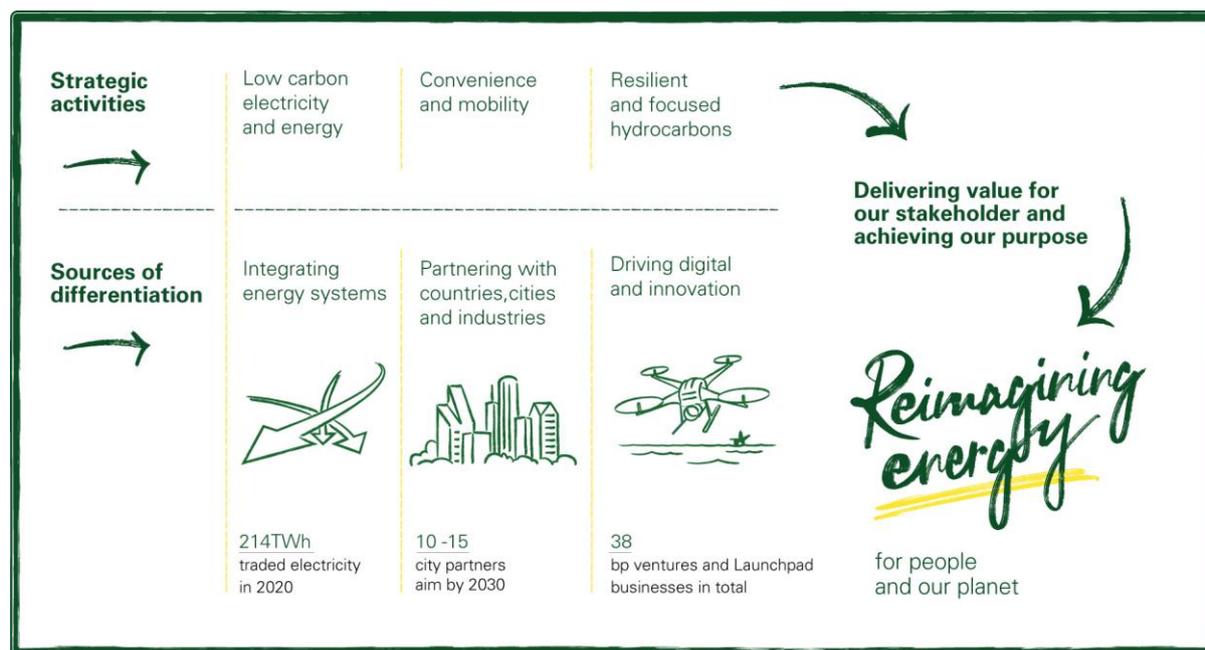
A menudo, para lograr los mejores resultados hay que tener el coraje suficiente para enfrentarse a las dificultades defendiendo nuestros principios. Siempre nos esforzamos por hacer lo correcto, explorando nuevas ideas, pidiendo ayuda cuando es necesario. Somos honestos con nosotros mismos y buscamos 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

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.



Reinventar bp

El 12 de febrero de 2020 presentamos un nuevo propósito y una ambición para bp como compañía, así como una nueva estructura organizativa 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.

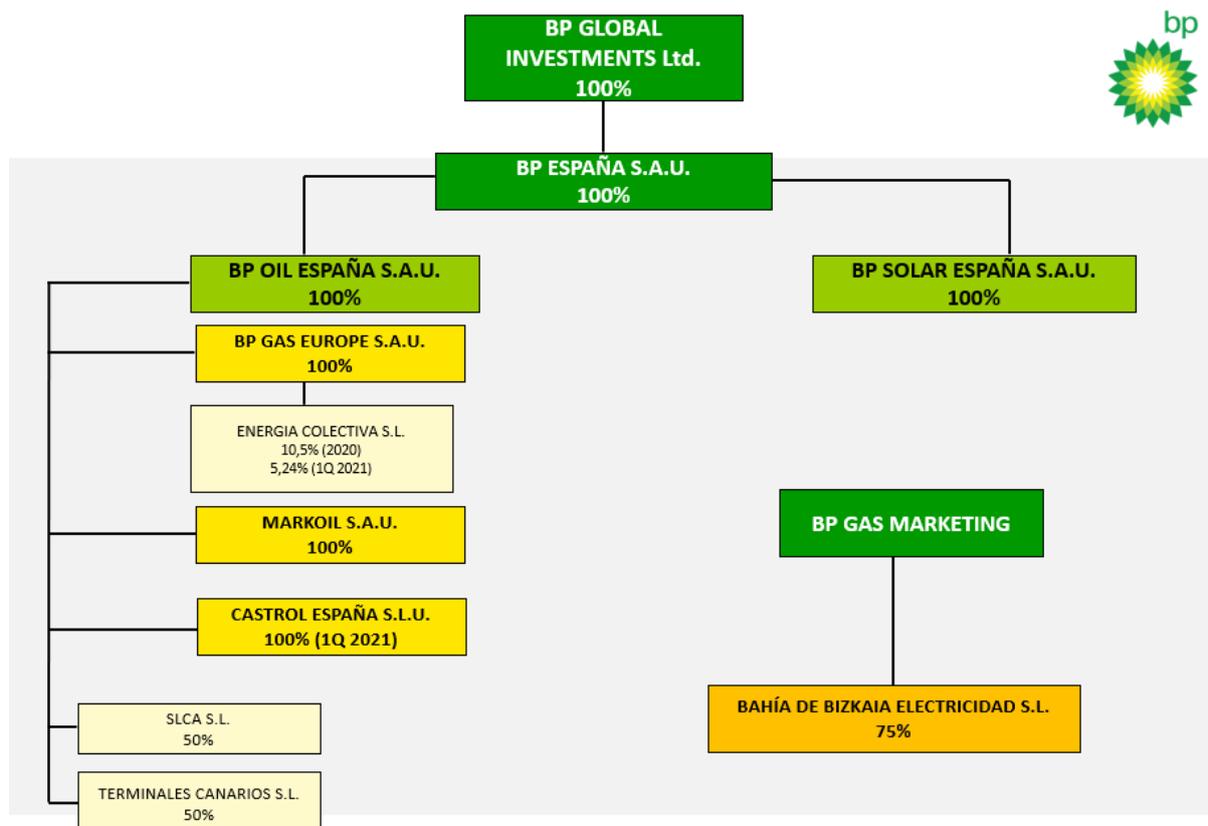
Una nueva organización que pueda cumplir con las demandas cambiantes y rápidas de nuestros consumidores, así como con las expectativas de nuestros inversores y los gobiernos. Nuestra nueva estructura de liderazgo entrará en vigor el 1 de julio de 2020 y esperamos que esté en pleno funcionamiento para el 1 de enero 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.

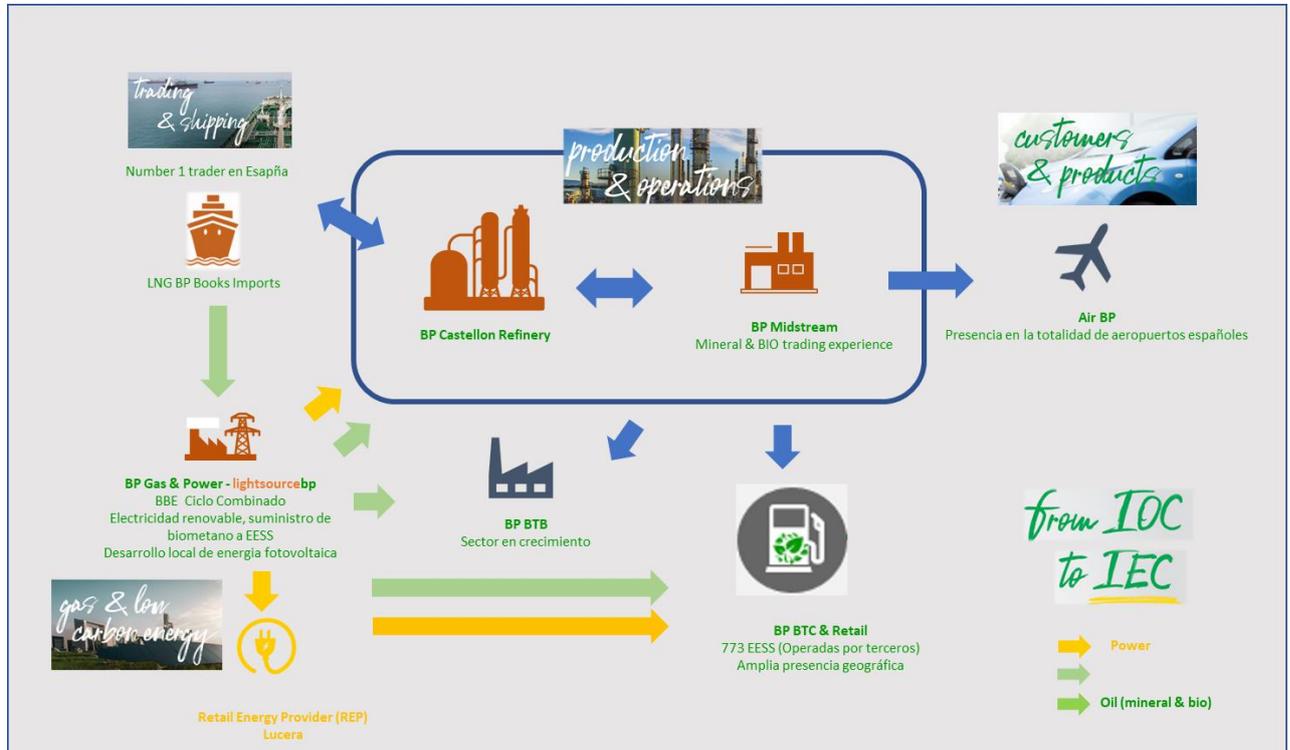


NUESTRO PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN

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



Como bp España lideramos múltiples negocios con equipos multidisciplinares que se van integrando y que han 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.



MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

La actividad que desarrollamos desde Markoil, como filial dentro del Grupo bp en nuestro país, se basa en la comercialización y distribución de productos petrolíferos y productos para vehículos automotores, así como la explotación, en cualquier régimen, de estaciones de servicio y cuantas actividades sean necesarias o convenientes para la correcta y rentable explotación de las mismas, incluso negocios de hostelería y comercio de cualquier tipo de mercaderías.

Durante el ejercicio 2020 la Sociedad ha ampliado el número de estaciones que opera, cerrando el ejercicio el año con un total de 159 estaciones bajo su gestión, todas ellas localizadas en territorio español, tanto en península como en las Islas Canarias e Islas Baleares. Este proceso de ampliación de la red de estaciones gestionadas por Markoil forma parte de la estrategia del Grupo bp en España de aumentar el número de estaciones operadas y gestionadas con recursos propios.

Actividades de comercialización y distribución

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 a nuestros clientes, carburantes, productos de tienda y servicios de lavado.

Durante el ejercicio 2020, Markoil ha incorporado 36 estaciones de servicio, ubicadas en centros urbanos y en grandes ciudades de España, aumentando la red de comercialización y distribución.

- **Venta de carburantes**

En nuestras estaciones de servicio, vendemos todo tipo de carburantes y combustibles a clientes finales. Cabe señalar que, la red de estaciones de servicio de Markoil, se basa en el modelo de gestión COCO (Company Owned – Company Operated), que constituye la forma más directa de integración vertical.

En España, las estaciones de servicio de bp con modelo de gestión COCO son propiedad de BP Oil España, S.A.U, pero son gestionadas por Markoil.

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

- **Venta de productos en tienda (Retail)**

En las estaciones de servicio de Markoil, comercializamos los tipos de productos de tienda incluidos en las familias de cafetería, restaurante, conveniencia, impulso y tabaco. La mayor parte de las compras de estos productos, exceptuando el tabaco, son realizadas principalmente a un proveedor.

- **Venta de servicios de lavado**

Markoil a cierre del ejercicio cuenta con 159 estaciones de servicio, de las cuales 124 tienen servicio de lavado de vehículos, es decir, en el 78% de la red de estaciones prestamos este servicio.

MARKOIL, S.A.U.

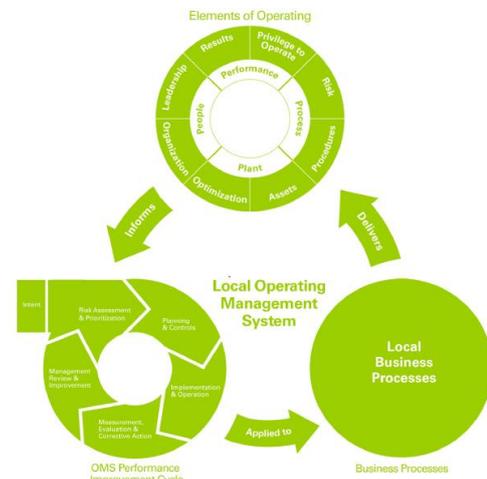
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

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 Markoilo supuso:

- Realizar un análisis para detectar qué diferencias existían entre los procedimientos de trabajo de Markoilo y los estándares del Grupo bp.
- Determinar qué procedimientos 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 los que desarrollamos en Markoil. 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.

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

GOBIERNO CORPORATIVO

Markoil 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:

Administrador Único

El Administrador Único 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 Administrador Único de la Sociedad en 2020 es Carlos García Boro cuya fecha de nombramiento fue el 21/09/2017.

Asimismo, el Administrador Único se apoya en tres comités enmarcados en el Grupo bp en España:

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.
- 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 Markoil estamos cubiertos en el ámbito de la Prevención de Riesgos por un Servicio de Prevención Propio Mancomunado para los trabajadores que pertenecen a los distintos centros de trabajo de las empresas BP Oil España, S.A.U., BP España S.A.U. y Markoil S.A.U., conforme a lo especificado en el RD 39/1997 artículo 14 apartado b, al pertenecer como industria al Anexo I.

Disponemos de un Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación interno entre empresa y trabajadores para una consulta regular y periódica de las actuaciones 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 varias iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad, siendo las más destacadas las que se citan a continuación:

- **Adaptación de la operativa a riesgos asociados con COVID:** Con motivo de la pandemia provocada por el COVID-19 fue necesario adaptar la operativa de las estaciones de servicio para disminuir el riesgo de contagio y cumplir con la nueva legislación:
 - adaptación de los horarios de apertura y cierre de las estaciones de servicio,
 - elaboración de evaluaciones de riesgo y programas formativos específicos,

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

- entrega de equipos de protección frente al COVID-19 (mascarillas, guantes, utilización de gel desinfectante, etc.),
 - utilización de productos de limpieza certificados para eliminar el virus,
 - instalación de mamparas de protección en los puntos de caja,
 - señalización y control de aforos,
 - mantenimiento de higiene y distancias de seguridad.
- **Campaña de “Cazadores de Riesgo”**: Por tercer año consecutivo el pasado 14 de septiembre se lanzó esta campaña cuyo objetivo principal es mejorar la percepción que los trabajadores tienen del riesgo. La actividad está basada en la realización de un concurso entre estaciones en el que cada equipo detecta uno o varios riesgos presentes en su centro de trabajo y realiza la gestión de estos. El tema de este año fue el de tropiezos, caídas y resbalones.
 - **Formación en Seguridad Vial para Jefes de Estación**: En línea con la importancia que se otorga a la Seguridad Vial se han adquirido una serie de licencias para realizar cursos on-line sobre Conducción Defensiva para todos los Jefes de Estación y sus segundos de Markoil. El objetivo de este curso es ahondar en las técnicas que permiten a los conductores anticiparse a los riesgos provocados por el estado de la vía o causado por terceros de tal manera que se consigan evitar los accidentes de circulación.
 - **Lanzamiento de programa EAP** (Employee Assistance Programme por sus siglas en inglés): Se trata de un programa de asistencia a los empleados en distintas materias facilitado por profesionales que ayudan al empleado en gran variedad de tópicos que van desde el ámbito personal (como soporte psicológico, ayuda en divorcios, asuntos económicos como son la declaración de la renta, hipotecas, herencias, vivienda, tráfico, etc) como asuntos profesionales (apoyo sobre relaciones en el trabajo...). Este servicio es completamente anónimo, da soporte a todos los empleados y a sus familias y fue ofertado al personal de Markoil por primera vez en 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 Markoil, obteniendo un excelente resultado de 0 No Conformidades, 4 Oportunidad de Mejora, y 8 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”.

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.

A continuación, presentamos los datos de accidentabilidad para Markoil:

Indicadores de accidentabilidad	2020	2019
Número de accidentes de trabajo con baja	19	10
Índice de incidencia acumulado	1,1%	1,2%
Índice de frecuencia	6,6	7,2
Índice de gravedad	3,7	0,7
Enfermedades profesionales registradas	1	0

Para el cálculo de los índices se han utilizado las fórmulas descritas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desglose de los accidentes por sexo es el siguiente:

Accidentes	2020	2019
Hombre	12	3
Mujer	7	7

Los accidentes con baja han sido causados por resbalones, tropiezos y caídas, movimientos bruscos, manipulación de cargas, golpes contra algún objeto y en ocasiones puntuales son accidentes in-itinere.

Todos ellos han sido leves, realizándose las investigaciones correspondientes y la implantación de medidas preventivas para evitar su repetición en el futuro.

4. NUESTROS EMPLEADOS

Todas las personas que trabajan en Markoil 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 nuestros valores, por los que Markoil y sus empleados se comprometen a hacer lo correcto en todo momento. Todo ello porque nuestros Valores, son el principio rector para todas las decisiones y acciones que adoptamos. Los valores regidores son Seguridad, Respeto, Excelencia, Valor y Un Único Equipo.

Por todo ello, nos comprometemos a crear un entorno de trabajo en el que impere la confianza y el respeto mutuo, en el que se valore la diversidad y la inclusión, y donde todos los que trabajan en Markoil:

- Sepan qué se espera de ellos en su trabajo.
- Mantengan conversaciones francas y constructivas sobre su desempeño.
- Reciban ayuda para desarrollar sus capacidades en una cultura de innovación y se les ofrezcan 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 MARKOIL

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 las necesidades a cubrir con la vacante a la que el candidato está optando, explicándole en qué consiste el puesto para el que está optando y las condiciones en las que se realizaría la contratación en caso de ser el candidato seleccionado.

Nuestro compromiso con los candidatos que participan en los procesos de selección de Markoil, es que éstos encuentren en Markoil una empresa con unos valores arraigados que cuida de sus empleados velando porque convivan en un ambiente laboral, afable y cómodo.

SIENDO EMPLEADO DE MARKOIL

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	
Encargado	3	5	43	43	12	40	146
Encargado de turno	5	5	30	19	16	11	86
Expendedor-vendedor	96	105	336	292	115	150	1.094
Otros	-	-	1	4	4	5	14
TOTAL	104	115	410	358	147	206	1.340
		219		768		353	

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		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	Indefinido	3	5	41	43	12	39	143
	Temporal	-	-	2	-	-	1	3
Encargado de turno	Indefinido	4	5	30	19	16	11	85
	Temporal	1	-	-	-	-	-	1
Expendedor-vendedor	Indefinido	81	89	315	271	109	144	1.009
	Temporal	15	16	21	21	6	6	85
Otros	Indefinido	-	-	1	3	4	4	12
	Temporal	-	-	-	1	-	1	2
TOTAL		104	115	410	358	147	206	1.340
			219		768		353	

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		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	Indefinido	1	4	36	40	8	32	121
	Temporal	-	1	1	1	-	1	4
Encargado de turno	Indefinido	4	5	29	17	13	9	77
	Temporal	1	-	-	-	-	-	1
Expendedor-vendedor	Indefinido	63	71	263	220	94	121	832
	Temporal	16	25	30	25	6	10	112
Otros	Indefinido	-	-	1	2	5	4	12
	Temporal	-	-	-	1	-	1	2
TOTAL		85	106	360	306	126	178	1.161
			191		666		304	

En Markoil 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. De este modo, el 93% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

Cabe destacar que durante la crisis producida por la pandemia COVID-19, nuestra red de estaciones de servicio siguió operativa, sin haber aplicado ninguna fórmula de extinción o suspensión temporal de contratos (expedientes de regulación de empleo -ERE- o expedientes de regulación temporal de empleo -ERTE-), priorizando nuestro compromiso con los empleados.

En otro orden de cosas, en 2020 las horas de absentismo han ascendido a 173.348 horas¹, 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		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	Completa	3	5	43	42	12	39	144
	Parcial	-	-	-	1	-	1	2
Encargado de turno	Completa	5	5	29	18	16	11	84
	Parcial	-	-	1	1	-	-	2
Expendedor-vendedor	Completa	91	95	318	286	105	146	1.041
	Parcial	5	10	18	6	10	4	53
Otros	Completa	-	-	-	3	1	5	9
	Parcial	-	-	1	1	3	-	5
TOTAL		104	115	410	358	147	206	1.340
		219		768		353		

¹ 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		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	Completa	1	5	37	40	8	32	123
	Parcial	-	-	-	1	-	1	2
Encargado de turno	Completa	5	5	29	16	13	9	77
	Parcial	-	-	1	1	-	-	2
Expendedor-vendedor	Completa	71	87	273	237	92	126	886
	Parcial	8	9	19	8	8	5	57
Otros	Completa	-	-	-	2	1	5	8
	Parcial	-	-	1	1	4	-	6
TOTAL		85	106	360	306	126	178	1.161
			191		666		304	

En las remuneraciones medias de nuestros empleados en plantilla está incluido el salario fijo y variable, son las siguientes:

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2020

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	21.920	25.637	26.228	29.114	25.667	30.808	28.178
Encargado de turno	17.477	19.473	20.326	21.161	21.614	20.483	20.555
Expendedor-vendedor	16.415	16.550	17.507	18.193	18.446	19.500	17.875
Otros	-	-	16.320	17.718	16.652	24.116	19.599
MEDIA	16.625	17.072	18.625	19.657	19.332	21.860	19.187

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2019

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	19.268	25.410	24.774	27.892	23.546	30.267	27.096
Encargado de turno	16.611	17.939	18.813	20.780	19.680	21.665	19.531
Expendedor-vendedor	15.334	15.566	16.519	17.142	17.297	18.781	16.897
Otros	-	22.345	17.029	20.852	19.822	24.845	20.616
MEDIA	15.445	16.192	17.404	18.718	18.002	21.009	18.129

A cierre de 2020, Markoil dispone de Administrador Único de la Sociedad, siendo un hombre. De acuerdo con los estatutos de la Sociedad, los cargos del Administrador no son remunerados. Al ser un trabajador perteneciente a la sociedad BP Oil España, S.A.U, la remuneración media de los directores en esta Sociedad 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 1,37% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2020.

COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

En Markoil, 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. Del mismo modo, cuando son los empleados los que solicitan mantener una reunión con Recursos Humanos (en adelante RRHH), ésta se organiza y realiza para escuchar sus pretensiones y/o sugerencias. De la misma manera, se mantienen conversaciones con los delegados de personal que representan formalmente a nuestros empleados, buscando siempre mantener relaciones constructivas con sus miembros igual que con las organizaciones sindicales más representativas en la empresa.

En este sentido, en Markoil organizamos el diálogo social con nuestros empleados a través de las reuniones y comunicaciones que se realizan de manera periódica con el Comité de Seguridad y Salud en materia de prevención y, con los empleados a través de reuniones de plantilla que se realizan periódicamente con personal de apoyo de RRHH y las plantillas de las estaciones de servicio. Del mismo modo, si son los empleados o los delegados de personal los que unilateralmente solicitan una reunión con RRHH, se organiza y se celebra con la mayor brevedad posible. De acuerdo con nuestra cultura, basamos nuestra relación con los representantes de los trabajadores y con los sindicatos con representación en la empresa 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 porcentaje de empleados a cierre del ejercicio cubiertos por convenios colectivos es del 100% de empleados.

DESARROLLO

En Markoil existe una planificación formativa que ayuda a los empleados además de a formarse en aspectos técnicos de su trabajo (utilización de herramientas), también a planificar y continuar su desarrollo profesional a través de cursos de ventas, comunicación, entre otros.

En 2020, un total de 305 personas se unieron a nuestra plantilla, entre todas nuestras estaciones de servicio.

En Markoil invertimos en el desarrollo de los empleados a través de plataformas virtuales, complementados por una amplia gama de programas de aprendizaje en el trabajo. Durante 2020, nuestros empleados recibieron un total de 15.428 horas.

Horas de formación recibidas por categoría profesional durante el ejercicio 2020

	Horas de Formación	Horas de Formación por empleado
Encargado	8.973	61
Encargado de turno	5.354	62
Expendedor-vendedor	1.094	1
Otros	7	1
TOTAL	15.428	125

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En Markoil 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 años y más aún desde que la red de estaciones de servicio de la empresa ha crecido tanto.

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 estamos negociando con los sindicatos más representativos un plan de igualdad conforme a la legislación vigente. Todo ello con el objetivo de responder de manera concreta a las realidades de cada estación de servicio de la Compañía.

Los objetivos establecidos son los siguientes:

- Promover unos procesos de selección diversos en los que concurren tanto mujeres como hombres.
- Utilizar unos criterios de selección objetivos e igualitarios.
- Trasladar a los empleados formación en valores de la compañía.

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

- Acceso a los puestos vacantes siempre que sea posible la persona del sexo menos representado en esa categoría profesional.
- Políticas de conciliación y retribución igualitarias en los contratos a tiempo parcial y tiempo completo
- Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres dirigida a toda la plantilla
- Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres dirigida a toda la plantilla

En aplicación de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), dentro del plan de igualdad también se está negociando un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. 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 Markoil está mejorando, con un número de mujeres que representan el 49,33% de la población total de Markoil (48,84% 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.

Accesibilidad

En Markoil 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 25.

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.

Adicionalmente, a este respecto y como muestra de nuestro compromiso con la diversidad, una de las estaciones de servicio de la red de la empresa está registrado como centro especial de empleo (CEE).

Organización del trabajo y conciliación

La organización del trabajo en las estaciones de servicio de Markoil es por turnos rotativos de lunes a domingo salvo las excepciones que se indican a continuación.

Los encargados de la estación (encargados generales), por norma general, tienen una jornada laboral de lunes a viernes no festivos, con turno partido de mañana y tarde. El resto de los empleados (salvo

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

algunos que pudieran tener circunstancias especiales acordadas), son organizados de lunes a domingo, por turnos rotativos de mañana, tarde y noche o mañana y tarde en función de los horarios de la estación de servicio, con descanso de al menos 15 minutos entre los mismos.

Si bien en Markoil no contamos con una política específica de desconexión laboral, las necesidades de las estaciones de servicio, como regla general, no requieren que los trabajadores realicen tareas fuera de su turno.

Respecto a la conciliación laboral, familiar y personal, en Markoil hemos venido fortaleciendo esta necesidad de los trabajadores para favorecer el equilibrio adecuado entre el desempeño profesional de las personas que integran el equipo y la vida privada.

Markoil pone a disposición de los empleados la posibilidad de solicitar un cambio de estación de servicio para mejorar la proximidad a su domicilio siempre y cuando sea operativamente posible. Adicionalmente, los empleados que necesiten medidas de conciliación laboral, ya sea de reducción de jornada y/o adaptaciones de esta, los organizamos evitando la asignación del turno de noche, en la medida de lo posible y, en los casos de que el empleado solicite reducción de jornada por guarda legal con concreción horaria, intentamos concedérselo.

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+.

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

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 MARKOIL

Como se ha dicho, en Markoil trabajamos para mantener un desarrollo sostenible orientado al largo plazo. En ocasiones, las situaciones conllevan a 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.

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	
Encargado	-	-	2	1	-	-	3
Encargado de turno	-	-	1	-	-	1	2
Expendedor-vendedor	9	11	13	6	4	1	44
Otros	-	1	2	-	-	-	3
TOTAL	9	12	18	7	4	2	52
		21		25		6	

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 Markoil 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 estaciones de servicio, 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.

En Markoil, realizamos tareas de control y seguimiento de los impactos ambientales en nuestras estaciones de servicio.

La actividad de Markoil, se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. Durante el ejercicio 2020 no se han recibido sanciones por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. Adicionalmente, Markoil no tiene provisiones y garantías para riesgos ambientales.

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% ¹	Emissions reductions	
Aim 2	<i>Net zero oil and gas</i>	20%	35-40%	100% ²		
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 ³
Aim 5	<i>More \$ for new energy?</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*.



La Transformación de bp de IOC a IEC

La estrategia definida por el Grupo bp se traslada a todas las actividades que desarrollamos en Markoil, habiendo puesto en marcha diferentes iniciativas para la reducción de nuestra huella de carbono.

En coherencia con el objetivo de la conservación del planeta, Markoil ha instalado en una de nuestras estaciones de servicio paneles fotovoltaicos, de tal manera que un 40% de la energía obtenida a través de los mismos es de autoconsumo de la propia estación. Adicionalmente, hemos presentado un proyecto de instalación de paneles fotovoltaicos en dos de nuestras estaciones de servicio con el fin de incrementar la utilización de energías renovables.

Markoil como parte del grupo de BP Oil España, S.A.U. recibe de su matriz, todos los servicios y los recursos necesarios para la prevención de riesgos medio ambientales, habiendo ésta presupuestado en torno a 16 millones de euros anuales.

Dada nuestra actividad, el único consumo de energía relevante realizado por Markoil es de energía eléctrica.

Consumo de energía en el ejercicio 2020

ENERGÍA CONSUMIDA	GJ
Energía eléctrica	
Estaciones de servicio	53.767
ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA	53.767

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

EMISIONES DE GEI	Toneladas equivalentes de CO ₂
Alcance 1: Emisiones directas de GEI	
Estaciones de servicio	-
TOTAL	-
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI ligadas al consumo de energía	
Estaciones de servicio	3.734
TOTAL	3.734
EMISIONES DE GEI TOTALES	3.734

Las Emisiones de GEI han sido obtenidas utilizando la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica. La energía suministrada a las estaciones de servicio de Markoil, proviene de diversas comercializadoras, por lo que el factor de conversión utilizado es 0,25 kg CO₂/ kWh.

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 Markoil, controlamos nuestras emisiones a la atmósfera y aplicamos medidas para reducir el impacto potencial de nuestras actividades en las comunidades locales cercanas a las mismas.

La emisión a la atmósfera de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) en las estaciones de servicio, afecta directamente a la salud de los empleados y usuarios. Los combustibles de automoción son mezclas complejas de hidrocarburos y otros compuestos orgánicos que contienen gases o líquidos con presiones de vapor elevadas, los cuales se evaporan en parte, y durante las operaciones típicas de trasvase y repostaje, pudiendo ser emitidos a la atmósfera. Por ello en Markoil, cumplimos con el Real Decreto 455/2012, de 5 de marzo, por el que se establecen las medidas destinadas a reducir la cantidad

de vapores de gasolina emitidos a la atmósfera durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio.

Las medidas establecidas buscan la recuperación de vapores, que se establece en dos fases. Por un lado, la Fase I tiene lugar durante la transferencia de combustible del autotanque a la estación de servicio. En Markoil, la recuperación de vapores de Fase I es realizada en el 100% de nuestras estaciones de servicio. Por otro lado, la recuperación de vapores de Fase II es la recuperación de vapores a nivel de surtidor, consistente en instalar boquereles con determinadas características y válvulas especiales en los surtidores, con el objetivo de condensar los vapores de hidrocarburos que se producen cuando el combustible sale de la manguera hacia el depósito del vehículo para reconvertirlo en combustible líquido y que vuelva a las tuberías para su posterior suministro. Estas medidas para la recuperación de vapores de Fase II han sido utilizadas en el 66% de nuestras estaciones de servicio.

La emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2020, entendiendo éstas como las emisiones SOx y NOx no son de carácter relevante dada la actividad de la Sociedad.

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, cabe destacar que el 21% de nuestros lavados cuentan con sistemas de reciclaje de agua. Además, aprovechamos la ocasión y cuando sustituimos los equipos de lavado, instalamos los nuevos con este sistema de reciclaje, por lo que se prevé que el número de estaciones de servicio con esta medida de minimización del consumo de agua irá aumentando con las renovaciones anuales.

Consumo de agua en el ejercicio 2020

Agua consumida	m ³
Estaciones de servicio sin lavado	9.873
Estaciones de servicio con lavado	414.783
TOTAL	424.656

BIODIVERSIDAD

En Markoil somos conscientes de la necesidad del cuidado del entorno rural, teniendo en cuenta la necesidad de minimizar el impacto en el medio ambiente y aprovechar al máximo los recursos naturales de los que se dispone.

Realizamos procedimientos de gestión eficiente y eficaz de suelos de las estaciones de servicio evitando o reduciendo el impacto de las contaminaciones de estos y la posibilidad de afección a terceros, con las consiguientes consecuencias. En estos procedimientos, se tienen en cuenta las características de cada estación de servicio, tales como tipo de instalación, estado y edad de la misma, tipo de suelo en que se asienta, entre otros.

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.

En el año 2020, bp se ha unido a la aplicación “Too Good To Go” con el objetivo de combatir el desperdicio de alimentos en las tiendas de sus estaciones de servicio en España y, de esta forma, promover un consumo más responsable y sostenible de los alimentos.

La aplicación “Too Good To Go”, conecta a usuarios con miles de establecimientos que venden su excedente diario de comida, a precio reducido, para evitar que se desperdicie. Dicha colaboración entre ambas firmas se ha iniciado con la implementación de la aplicación en 135 de las tiendas que Markoil tiene repartidas por todo el país, con el objetivo de extender esta iniciativa a la totalidad de la red.

Con esta colaboración bp quiere dar una segunda oportunidad al excedente de comida diario en sus establecimientos, promoviendo el aprovechamiento de los alimentos y contribuyendo a reducir el desperdicio. Por tanto, a partir de ahora los usuarios de la aplicación “Too Good To Go” van a poder salvar cada día packs sorpresa en las tiendas bp que incluirán productos con fecha de consumo próxima. Estos packs estarán valorados en 9 euros y se van a poder adquirir a través de la aplicación a un precio reducido de 2,99 euros.

De esta forma bp muestra su compromiso con la causa contribuyendo, así, al Objetivo de Desarrollo Sostenible 12.3, que insta a reducir a la mitad la comida desperdiciada para 2030. Y es que el desperdicio de alimentos es un problema global cifrado en más de 1.300 millones de toneladas de comida apta para el consumo que cada año termina en la basura con un impacto económico de más de 895.000 millones de euros e importantes consecuencias medioambientales. Hasta un 10% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero son consecuencia del desperdicio de comida.

Gracias a esta aplicación, en las estaciones de servicio de Markoil se han salvado 5.383 kg de alimentos, evitando emitir 13.458 kg CO₂, contribuyendo así al objetivo de alcanzar emisiones netas cero en 2050 y ayudando al mundo a construir una economía libre de emisiones.

Generación de residuos peligrosos y no peligrosos en el ejercicio 2020

Residuos Peligrosos	Toneladas
Estaciones de servicio	767
TOTAL	767

Residuos No Peligrosos	Toneladas
Estaciones de servicio	255
TOTAL	255

Los residuos peligrosos generados en las estaciones de servicio son lodos de agua/sustancias aceitosas de los separadores, lodos de los separadores de hidrocarburos, areneros y decantares, envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas, entre otros.

MARKOIL, S.A.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2020

Como parte de la estrategia de descarbonización del grupo bp, desde el pasado 1 de Enero de 2021, toda la energía eléctrica consumida en la estaciones de servicio de Markoil tanto en península, Islas baleares e Islas Canarias procede de fuentes de energía renovables a raíz de la firma de un contrato de suministro entre la sociedad y BP Gas Europe y ésta con Lightsource bp que recientemente ha finalizado la construcción de un serie de parques solares en la provincia de Zaragoza con una potencia instalada de 250 MW.

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 este 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. El valor económico generado y distribuido de Markoil es el siguiente:

- **Creación de empleo y desarrollo local**

Markoil es un claro motor de desarrollo económico y social creando empleo estable y de calidad a lo largo de la geografía española, habiendo incrementado la plantilla este año en 305 personas, finalizando el año con 1.340 empleados, 44% de los cuales son mayores de 44 años. En este sentido, el gasto relacionado con sueldos y salarios de nuestros empleados y las cargas sociales ha ascendido a 28.186 miles de euros en el presente ejercicio frente a los 14.520 miles de euros del ejercicio 2019.

La totalidad de las compras realizadas por Markoil y de los servicios recibidos de terceros necesarios para operar nuestras estaciones de servicio proceden de proveedores nacionales, ascendiendo el importe anual gastado en este concepto a 175.180 miles de euros, ayudando así al desarrollo de la económica del país en general y el de las comunidades locales donde desarrollamos nuestras operaciones.

- **Contribución fiscal**

La contribución fiscal expresada en el impuesto de sociedades devengado en el ejercicio 2020 junto con aquellos impuestos y tasas abonados a entidades locales ha ascendido a 9.700 miles de euros frente a los 6.659 miles de euros del ejercicio anterior.

Disponemos de canales de comunicación con las poblaciones locales que nos permiten conocer sus expectativas, inquietudes y quejas.

Nuestro Modelo de Gestión de Atención al Usuario pretende ser un instrumento ágil y monitorizable que facilite dar respuesta a las solicitudes que llegan mediante los diferentes canales (Estaciones de Servicio, Centro de Atención Telefónica, Email, Portal web bp España, Notificaciones formales, entre otros) con la finalidad de incrementar la calidad y rapidez en el servicio al cliente, teniendo como objetivo principal dar respuesta al 85% de nuestras reclamaciones e incidencias en un periodo de tiempo de dos días laborables. En el ejercicio 2020, se han recibido un total de 750 incidencias, y hemos alcanzado el objetivo de tiempo de respuesta.

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 Markoil:

- **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.

- **Asociación con la Cruz Roja:** en bp compartimos los valores y las actuaciones llevadas a cabo por la Cruz Roja para mejorar las condiciones de vida de las personas en situación de vulnerabilidad. Por ello, desde el año 2013, ponemos al alcance de nuestros consumidores la posibilidad de realizar donaciones a través de nuestro catálogo de puntos, de tal manera que, por cada 200 puntos canjeados a través de la tarjeta de fidelización “Mi BP”, donamos 3 euros a la Asociación.

Adicionalmente, durante dos de los meses de la pandemia producida por el COVID-19, Markoil ha suministrado carburante, de forma gratuita, a todos los vehículos rotulados de la Cruz Roja en toda nuestra red de estaciones de servicio, lo que ha supuesto más de 100.000 litros de carburante donados. De esta forma hemos ayudado a los sanitarios que han cuidado de nosotros durante esta importante crisis.

- **Iniciativas para hacer frente al COVID-19:** durante los meses de marzo y abril de 2020, momento de mayor crisis sanitaria a nivel mundial, nuestros empleados de las estaciones de servicio ofrecieron proactivamente y de manera gratuita, café, desayunos y agua a personal de ambulancias y transportistas.

En Markoil, estamos comprometidos con las comunidades locales y con todos nuestros empleados, por ello no se han visto afectados por la aplicación de ERTES. Cabe destacar que, nuestras estaciones de servicio han permanecido abiertas durante toda la pandemia y hemos organizado al personal en diferentes equipos semanales para velar por su seguridad y salud. Adicionalmente, el personal más vulnerable de Markoil (embarazadas, personal con tratamientos de enfermedades crónicas, mayores de 60 años) ha tenido la oportunidad de disfrutar un permiso retribuido durante este periodo.

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.

En MarkoOil, el 100% de nuestros proveedores son locales, distinguiéndolos por tipología entre los proveedores de productos de tienda, proveedores de carburantes, siendo BP Oil España, S.A.U. nuestro único proveedor de este grupo y otros proveedores de servicios y consumibles de las estaciones de servicio.

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 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 Administrador Único de la Sociedad, en tiempo y forma, de los resultados de la supervisión realizada, destacando las acciones y actividades desarrolladas en el año.

MARKOIL, 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.

Durante el ejercicio 2020, no se han producido denuncias por casos de vulneraciones de los derechos humanos y en caso de identificar aspectos que pudieran vulnerarlos, se aplicarían las medidas correctivas oportunas e incluso pudiendo llegar a aplicar medidas disciplinarias conforme la legislación legal y convencional.

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 1.123 empleados de Markoil fueron formados acerca de principios éticos, valores y comportamientos, responsabilidad del empleado y los jefes de estación acerca de speak up y canales de denuncia.

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.

Adicionalmente, realizamos aportaciones a asociaciones sin ánimo de lucro, como la Cruz Roja, habiendo entregado un donativo en 2020 de 113.063 euros.

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.

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Modelo de Negocio		
Descripción del modelo de negocio		
Modelo de Negocio	GRI 102-2 GRI 102-7	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-13)
Entorno empresarial	GRI 102-4	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-13)
Organización y estructura	GRI 102-6	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-13)
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-13)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-13)
Información sobre cuestiones medioambientales		
Políticas		
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 28-33)

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Principales riesgos		
<p>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.</p>	<p>GRI 102-11 GRI 102-15</p>	<p>Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-13)</p> <p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 28-33)</p>
General		
<p>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad</p>	<p>GRI 102-29 GRI 201-31</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 28-33)</p>
<p><i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i></p>	<p>GRI 102-29 GRI 102-30</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 28-33)</p>
<p><i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i></p>	<p>GRI 102-29</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 30)</p>
<p><i>Aplicación del principio de precaución</i></p>	<p>GRI 102-11</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 28-33)</p>
<p><i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i></p>	<p>GRI 307-1</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 28)</p>
Contaminación		
<p>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</p>	<p>GRI 103-2 GRI 302-4 GRI 305-5 GRI 305-7</p>	<p>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 28-33)</p>

MARKOIL, 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
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
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 28-33)
Uso sostenible de los recursos		
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 31)
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 Markoil al tratarse de una compañía de Retail, no consume materias primas, distribuye productos terminados facilitados por un tercero.
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 30)
Cambio Climático		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 30)
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 28-33)
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 30-31)
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 GRI 304-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 30)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 30)

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Políticas		
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 18-27)
Principales riesgos		
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 3-13) Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 18-27)
Empleo		
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 19)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 19-20)
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 20-21)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 27)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 21-22)
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)

MARKOIL, 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
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 22)
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 22)
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25)
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 24-25)
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 20)
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 24-25)
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 14-17)
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 14-17)
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 14-17)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 18-27)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 22)

MARKOIL, 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
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 14-17)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 23)
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 23)
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-24)
Planes de igualdad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 23-24)
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 23-24)
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-24)
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)
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 23-26)
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Políticas		
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 40-42)

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Principales riesgos		
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 3-13) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
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 40-42)
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
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 40-42)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Políticas		
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 40-42)

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Principales riesgos		
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 3-13) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Página 42)
Información sobre la sociedad		
Políticas		
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 40-42)
Principales riesgos		
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	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-13) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 34-39)

MARKOIL, 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
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.		Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 40-42)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
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 34-36)
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 34-36)
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 34-36)
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 34-36)
Subcontratación y proveedores		
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 37-38)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 37-38)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 37-38)
Consumidores		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-1	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 13) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 39)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 GRI 103-2	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 35)

MARKOIL, 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
Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Véase Nota 10 de la memoria de las Cuentas Anuales
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Véase Nota 10 de la memoria de las Cuentas Anuales
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Véase Nota 10 de la memoria de las Cuentas Anuales