



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera
del ejercicio anual terminado
el 31 de diciembre de 2022



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante, "EINF") se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos 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 su elaboración, el Grupo ha tomado como referencia lo establecido en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (*Sustainability Reporting Standards*) del *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), en aquellos términos en que no contradice la Ley 11/2018.

En este contexto, BP España, S.A.U. y sociedades dependientes (en adelante, el grupo) presentamos este informe, en el que damos a conocer nuestra información no financiera de 2022. El perímetro de delimitación de este EINF se circunscribe al perímetro de consolidación de las cuentas anuales consolidadas del grupo a 31 de diciembre de 2022.

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 2022 (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 consolidado, hemos utilizado como base el análisis de materialidad anteriormente descrito para definir los contenidos que se desarrollarán, adaptándolos a las actividades que desarrolla el grupo.

COMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO

- Nuestro papel en la organización
- Gestión de riesgos
- Gobierno corporativo

SEGURIDAD Y SALUD

- Gestionando la seguridad

NUESTROS EMPLEADOS

- Comenzando en bp
- Siendo empleado de bp
- Compensación
- Compromiso con nuestros empleados
- Desarrollo
- Diversidad e inclusión
- Finalizando la relación con bp



CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE

- Transición energética y cambio climático
- Emisiones a la atmósfera
- Agua
- Biodiversidad
- Economía circular y uso sostenible de los recursos

VALOR A LA SOCIEDAD

- Desarrollo sostenible
- Relación con nuestros contratistas y socios
- Relación con nuestros clientes

CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

- 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.

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

En estos momentos, en los que la sociedad apuesta por una economía descarbonizada, estamos decididos a liderar esta transición. Por ello, además de seguir reduciendo las emisiones de nuestras operaciones y continuar mejorando la huella de carbono de nuestros productos, estamos comprometidos con el desarrollo de nuevos modelos de negocio alrededor de las energías renovables, los biocombustibles y nuevos vectores energéticos como el hidrógeno verde.

Nuestro propósito es reimaginar la energía para las personas y para nuestro planeta. Este propósito está respaldado por una ambición líder en el sector: convertirnos en una empresa cero emisiones netas en 2050 o antes, y ayudar al mundo a conseguirlo.



En el año 2021 lanzamos, a nivel global, un **nuevo marco de sostenibilidad** que, alineado con los ODS de las Naciones Unidas, es el que sustenta nuestra estrategia y pone nuestro propósito en acción. Con este marco, creamos valor para nuestros *stakeholders*: la sociedad, nuestros empleados y nuestros accionistas, lo que es clave para la resiliencia y para garantizar el valor a largo plazo de nuestro negocio.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Este marco de sostenibilidad fija una serie de objetivos que, enmarcados en nuestra estrategia global, giran en torno a tres áreas de trabajo diferenciadas para consolidar nuestra transición hacia un modelo energético neutro en carbono.

Estas tres áreas a nivel global son: la reducción de emisiones de carbono, la mejora de la vida de las personas y la protección del medioambiente.

Reducción de emisiones

Cinco propósitos para que bp logre las cero emisiones netas:

- Cero emisiones netas en todas nuestras operaciones en términos absolutos en 2050 o antes.
- Cero emisiones netas en el contenido de carbono de nuestra producción de gas y petróleo en términos absolutos en 2050 o antes.
- Un recorte del 50 % en la intensidad de carbono para los productos que comercializamos en 2050 o antes.
- Instalar mediciones de metano en todas nuestras principales estaciones de procesamiento de gas y petróleo pertenecientes a bp en 2023 y reducir en un 50 % la intensidad de metano en nuestras 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 cero emisiones netas a nivel mundial:

- Más defensa activa de las políticas que apoyan las cero emisiones netas, incluyendo el establecimiento de precios de las emisiones de carbono.
- Incentivos adicionales para nuestros empleados ligados al cumplimiento de estos propósitos y movilizarlos para que promuevan la consecución de las 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.



Mejorar la vida de las personas

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

En esta área nos planteamos 5 objetivos y uno de los principales es 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, nos comprometemos a ejercer un impacto positivo en las regiones en las que operamos 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 en el año 2035. En este sentido, además, el grupo 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.

Para cumplir con nuestra ambición, también 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.

Por ello, después de más de un siglo definido por la supremacía energética de dos materias primas (petróleo y gas) y la operación a través de dos negocios principales (*Upstream* y *Downstream*) **queremos pasar de ser una compañía petrolera internacional centrada en la producción de recursos a una empresa de energía integrada enfocada en proporcionar soluciones a nuestros clientes.**

Esta estrategia se apoya en **tres pilares o áreas de interés** (en vertical) para los que encontramos la forma de diferenciarnos a través de **tres maneras de trabajar** (en horizontal) con las que podemos ampliar el valor de esas áreas de interés.



Por otro lado, para cumplir con las demandas cambiantes y rápidas de nuestros consumidores, así como con las expectativas de nuestros inversores y los gobiernos, hemos implementado una nueva estructura de liderazgo que entró en vigor a nivel global el 1 de julio de 2020 y en España en agosto de 2021.

Este nuevo equipo de dirección se centra en cuatro grupos de negocios:

- Clientes y productos (*customers & products*).
- Gas y energía baja en emisiones de carbono (*gas & low carbon energy*).
- Producción y operaciones (*production & operations*).
- Innovación e ingeniería (*innovation & engineering*).

Por otro lado, se han establecido cuatro funciones a modo de Integradores con el objetivo de identificar y maximizar futuras oportunidades:

- Innovación e ingeniería (*innovation & engineering*).
- Regiones, corporaciones y soluciones (*regions, corporates & solutions*).
- Estrategia, sostenibilidad y empresas (*strategy, sustainability & ventures*).
- Comercio y transporte (*trading & shipping*).



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Finalmente, se han incluido otros tres grupos básicos para apoyar al grupo:

- Finanzas (*finance*).
- Jurídico (*legal*).
- Personas y Cultura (*people & culture*).

Valores en bp

Este 2022 hemos actualizado nuestros valores bajo un nuevo marco denominado '*Who we are*' (Quiénes somos).

'Quiénes somos' define nuestras tres convicciones y describe cómo esperamos que se muestren las personas que trabajan para la compañía, ya sea como empleados, contratistas o proveedores.

Estos principios también dan forma a nuestro trabajo y apoyan nuestra toma de decisiones, junto con nuestro código, nuestro Sistema de Gestión Operativa (OMS) y nuestros principios de liderazgo en seguridad, ayudándonos a construir una cultura comprometida, ganadora y solidaria. Nos dan la energía y el impulso necesarios para cumplir nuestro propósito y nuestra ambición.

Nuestras tres convicciones son:

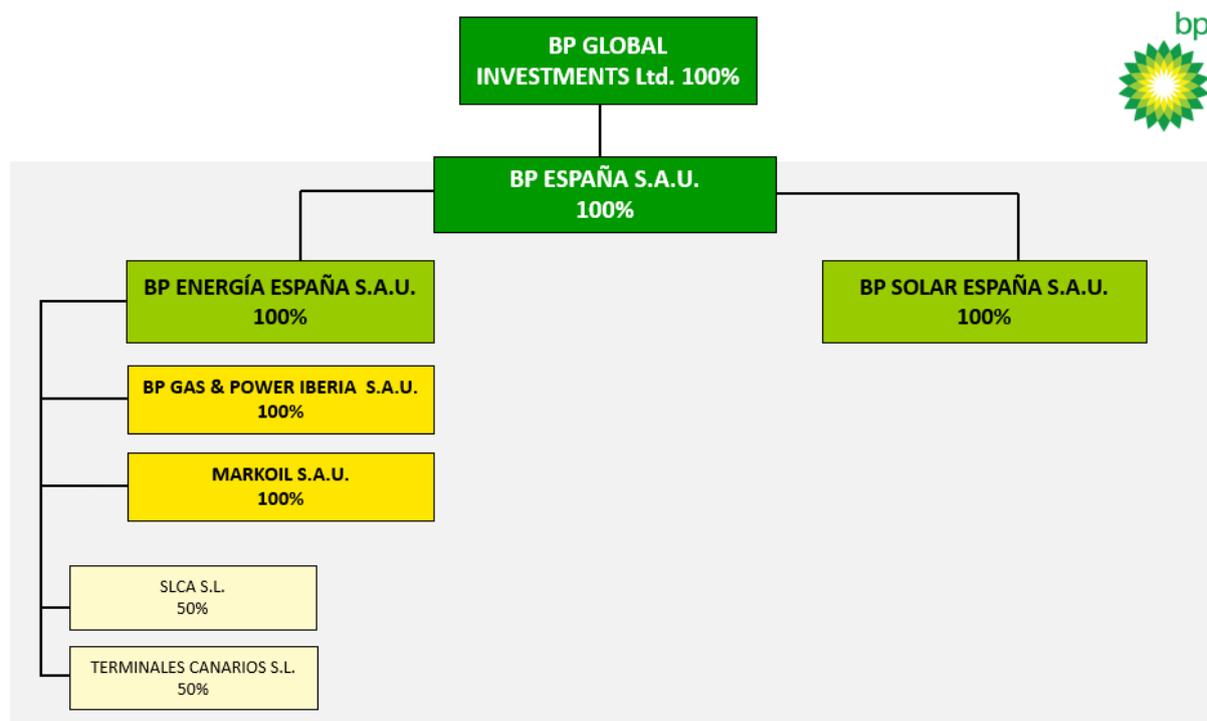
- Vivir nuestro propósito:
 - La seguridad es lo primero, cuidar de los demás y de la empresa en el mundo real y digital.
 - Generar un impacto positivo, allí donde trabajamos y con quienes trabajamos.
 - Hacer lo correcto, siguiendo siempre nuestro código de conducta.
- Jugar para ganar:
 - Conocer a la competencia, siempre hay alguien mejor del que aprender
 - Seguir mejorando, ser más ágiles, más digitales y eficientes con los recursos.
 - Ser responsables, cumplir nuestras promesas y rendir cuentas cuando no lo hacemos.
- Cuidar de los demás:
 - Ser amables, conocer a los compañeros, mostrar interés y ser comprensivos.
 - Priorizar el equipo, actuar sin ego, colaborar y estar abierto al *feedback*.
 - Ponerse en la piel de los demás, con socios, proveedores y clientes. Prestarles ayuda.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Nuestro papel en la organización

Dentro del grupo bp, se encuentra BP España, S.A.U. como cabecera del grupo de empresas españolas que opera en España. El grupo encabezado por BP España, S.A.U. tiene la siguiente estructura:





BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

En el año 2022, las actividades del grupo se enmarcan en:

1) Production & operations que engloba las operaciones relacionadas con el proceso de refinado del petróleo crudo y de otras materias primas no fósiles.

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

Cuenta con una capacidad de procesamiento de crudo de 110.000 barriles al día, equivalente a 6 millones de toneladas al año. La refinería de Castellón destaca por su fiabilidad y excelencia operativa que se traducen en una disponibilidad de la planta superior al 97%, una elevada eficiencia energética y unos costes operativos muy competitivos. Todo ello la sitúa como la mejor refinería del grupo bp y una de las mejores refinerías del mundo.

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

En Castellón se lleva a cabo el proceso de refinado del petróleo que consiste en la transformación del crudo en productos acabados, principalmente combustibles y carburantes y el coprocesamiento de materias primas para la producción de biocombustibles.

Con el objetivo de transformar la refinería de bp de Castellón en un **centro integrado de energía**, se desarrollan proyectos para incentivar la producción de hidrógeno verde, **los biocombustibles, incluyendo la producción de combustible de aviación sostenible (SAF, por sus siglas en inglés) y otros combustibles bajos en carbono**, mejorar la eficiencia energética y fomentar la captura, uso y almacenamiento de carbono (CCUS).

2) Customers & products que engloba nuestros negocios de **movilidad y conveniencia, aviación y lubricantes, el suministro de combustible a clientes industriales (B2B, por sus siglas en inglés) y midstream**, así como el desarrollo y *marketing* de nuevos modelos de negocio y de la propuesta de valor para los clientes.

- **Movilidad y conveniencia (M&C)** reúne a millones de clientes y consumidores en torno a nuestro comercio minorista (nuestras estaciones de servicio), proporcionando soluciones integradas de energía y movilidad a nuestros tres grupos de clientes: consumidores, flotas y socios. La oferta incluye productos de alta calidad como gasolina y diesel, así como el desarrollo de soluciones de movilidad sostenible mediante los servicios de electrificación de carga rápida y carga ultrarrápida.

También incluye nuestra área de conveniencia en donde ofrecemos una amplia y diferenciada gama de productos y servicios que incluyen alimentos frescos para ahora y más adelante, *click and collect* y entrega a domicilio.

El grupo cuenta con 762 estaciones de servicio (en España) operadas directamente por nuestras sociedades participadas, así como por otros agentes, por medio de contratos de abanderamiento. De estas estaciones, hay 169 estaciones gestionadas directamente por el grupo.



- **Aviación**, es nuestro negocio responsable del desarrollo de la estrategia y la operación del negocio de la aviación a nivel mundial, tanto *business to business* (B2B) como de *business to customer* (B2C).

Somos uno de los proveedores de productos y servicios de combustible de aviación más grandes del mundo. Nuestros clientes van desde propietarios de pequeños jets privados, hasta muchas de las aerolíneas comerciales más grandes del mundo, el ejército, aeropuertos, fabricantes de equipos originales y compañías petroleras nacionales. Nuestro nuevo modelo operativo nos permite ser más ágiles, más escalables, más integrados y centrados en el cliente.

- **Suministro de combustible B2B y midstream** responsable de administrar la interfaz con la refinería y nuestros traders con responsabilidades claras. Su objetivo es optimizar las cadenas de valor de combustibles integrados, junto con el crecimiento de los biocombustibles. También son responsables de la optimización comercial de las refinerías y apoyan la actividad comercial *business to business*, sin marca y con precios globales.

3) Trading & shipping es el negocio que se encarga de la comercialización y suministro de electricidad, gas natural y servicios energéticos para grandes clientes industriales. Las actividades se concentran en la comercialización de productos energéticos, como gas natural y electricidad, y una amplia gama de servicios relacionados con las exigentes necesidades energéticas de los clientes industriales del mercado español.

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 integrado 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, y se siguen idénticos procesos, sin importar el lugar del mundo donde se encuentre.

La adopción de OMS en el grupo supuso:

- Realizar un análisis para detectar qué diferencia existía entre los procedimientos de trabajo del grupo en España y los estándares del grupo bp.
- Determinar qué procedimientos, en lo concerniente al personal, a los resultados y a los procesos en general, debían modificarse.
- Establecer un plan de acción para poder igualar la totalidad de nuestros procesos a los estándares del grupo bp.
- Llevar a cabo evaluaciones anuales, basadas en un ciclo de mejora continua, para determinar el avance sobre el plan de acción y poder corregir el rumbo en caso de ser necesario.
- Mejorar la gestión de acciones derivadas de auditorías, incidentes, autoevaluaciones, 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 dirigimos 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 del mismo. 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 del grupo 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, el equipo directivo y el Consejo revisan los principales riesgos e incertidumbres del grupo. Éstos 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 en:

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

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

Gobierno corporativo

BP España, S.A.U. (sociedad dominante) y sociedades dependientes forma parte de bp a través de la sociedad BP Global Investments, Ltd.

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Consejo de administración de la Sociedad dominante

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

A fecha de cierre del ejercicio 2022, el Consejo de la Sociedad dominante está compuesto por dos hombres y una mujer.

El grupo en España se estructura a través de los siguientes comités:

Comité de ética

El comité de ética, compuesto por la directora legal, el director de recursos humanos, un finance manager y el encargado de prevención de delitos, 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.

Cross-Business Leadership Team

Este comité ha estado dirigido por el presidente de bp en España de manera mensual. El objetivo de este comité es coordinar aquellas actividades comunes a los distintos negocios (y funciones del Grupo. A mitad de año este comité ha transicionado al *operational leadership team*.

Operational Leadership Team

Desde junio de 2022 este comité ha estado dirigido por el presidente de bp en España de manera mensual. El objetivo de este comité es impulsar la estrategia del país y coordinar aquellas actividades comunes a los distintos negocios (producción y operaciones, clientes y productos y trading and shipping) y funciones del grupo.

3. SEGURIDAD Y SALUD

Para bp nuestros valores, o como solemos llamarlos, nuestro *'Who we are'* es el que nos guía a la hora de realizar nuestro trabajo y tomar decisiones. De manera integrada con nuestro código de conducta, nuestro Sistema de gestión (OMS) y nuestros *'Safety leadership principles'*; nos ayuda a construir una cultura poderosa, ganadora y solidaria que nos da la energía y el impulso para cumplir nuestro propósito y ambición.

Dentro de este "Who we are" la seguridad es siempre lo primero, de tal forma que cuidamos de los demás y de nuestra empresa en el mundo real y online.

Esto implica, que se espera que todos los empleados trabajemos de manera segura y paremos cualquier trabajo que no consideremos seguro.



Gestionando la seguridad

La seguridad es lo primero. Nada es más importante que la seguridad de nuestra gente y de aquellos con quienes trabajamos.

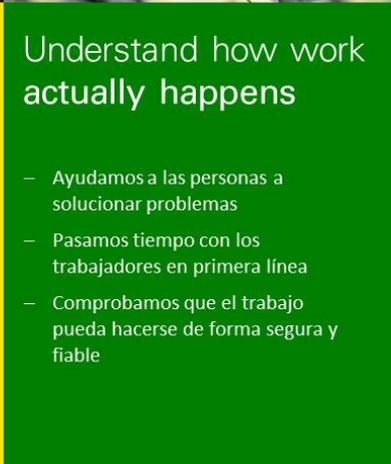
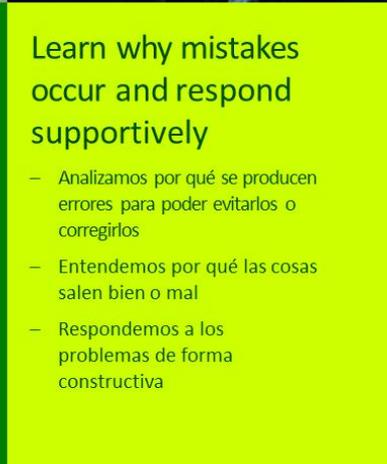
Trabajamos arduamente para proteger el medio ambiente y cumplir con nuestro propósito y marco de sostenibilidad.

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 de todas las leyes y reglamentos que apliquen a nuestra actividad, así como de 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).

Nuestros Safety Leadership principles

Los Safety Leadership principles son de aplicación para todos los empleados de la compañía (no solo para aquellos que realizan las tareas con más riesgo) y están enfocados en el refuerzo de nuestra cultura de seguridad.

<p><i>Together, We...</i></p>		
	<p>Genuinely care about each other</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nos preocupamos de la seguridad de todo el mundo como de la de nuestra propia familia – Los demás nos importan, y nos ocupamos de ellos – Ayudamos a los demás a detectar situaciones de peligro 	<p>Will not compromise our focus on safety</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ponemos la seguridad por encima de cualquier otro objetivo empresarial – Cuando las cosas no van bien, nos ocupamos de entender por qué – Comentamos las prioridades en conflicto y vamos más allá si es necesario
 <p>Encourage and recognize speak up</p> <ul style="list-style-type: none"> – Somos abiertos, accesibles y damos las gracias a quienes no se callan – Escuchamos activamente para entender los problemas – Tomamos medidas y hacemos un seguimiento 	 <p>Understand how work actually happens</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ayudamos a las personas a solucionar problemas – Pasamos tiempo con los trabajadores en primera línea – Comprobamos que el trabajo pueda hacerse de forma segura y fiable 	 <p>Learn why mistakes occur and respond supportively</p> <ul style="list-style-type: none"> – Analizamos por qué se producen errores para poder evitarlos o corregirlos – Entendemos por qué las cosas salen bien o mal – Respondemos a los problemas de forma constructiva



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 el grupo, 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 Energía España, S.A.U., BP España S.A.U. y Markoil S.A.U. Por su parte, en la Refinería de Castellón tenemos un Servicio de Prevención propio para la especialidad de seguridad en el trabajo y mancomunado para las especialidades de medicina del trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología, conforme a lo especificado en el RD 39/1997 artículo 14 apartado b, al pertenecer como industria al Anexo I.

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

En Markoil, S.A.U. 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.

BP Energía España, S.A.U.

Centros de trabajo de Madrid

Durante el año 2022 se han realizado múltiples iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad, incluyendo el bienestar físico y mental entre los empleados de Madrid, siendo las más destacadas las que se citan a continuación:

- **Formación bp, Castrol y RACE:** 17 sesiones de formación práctico-teórica en técnicas de conducción defensiva. En las mismas se incluyen sesiones de formación en técnicas de conducción, ejercicios de frenada de emergencia, conducción sobre firme deslizante, aplicaciones del ABS, fatiga en la conducción, familiarización con elementos del vehículo y conducción acompañada. Además de las sesiones de formación, se compartieron con los empleados durante el año diferentes alertas de seguridad con información sobre el tipo de conducción según estaciones del año, condiciones de la carretera y accidentes de conducción ocurridos en bp en el mundo.



- **Actualización del plan de emergencias de las oficinas de Madrid:** Debido a la mudanza a las nuevas oficinas de Madrid y a la implantación del modelo mixto (teletrabajo y presencial) fue necesario adaptar el plan de emergencias disponible. Se realizó un refresco de la formación a los miembros de las brigadas y se redefinieron las responsabilidades de cada uno de los miembros a la nueva situación.
- **Campañas de seguridad, salud y ergonomía:** una vez estabilizada la situación epidemiológica del COVID-19, durante la segunda mitad del año 2022 se ha intentado recuperar parte de las actividades de promoción de la salud que no pudieron realizarse durante los años anteriores:
 - o **Sesiones de fisioterapia:** Sesiones individuales y voluntarias entre un empleado y un fisioterapeuta profesional en centros Sanitas de la Comunidad Autónoma de Madrid a un coste ventajoso.
 - o **Charlas de salud informativas:** En modalidad mixta, para adaptarnos a la nueva forma de trabajar. Se realizaron 4 sesiones de salud en la segunda mitad del año:
 - Julio: Golpe de Calor,
 - Octubre: Botiquín de primeros auxilios,
 - Noviembre: ICTUS,
 - Diciembre: Lipotimia, síncope/desmayo,
 - o **Actividad de prevención del Glaucoma:** El 24 de noviembre se realizó esta actividad que fue anunciada a toda la plantilla de las oficinas de Madrid mediante una comunicación por email. Durante la misma, profesionales expertos en la materia dieron una charla aproximada de una hora para transmitir información clave sobre el glaucoma. Posteriormente, se realizaron pruebas de medición intraocular hasta un máximo de 40 empleados.
 - o **Campaña de vacunación antigripal:** Que se desarrolló durante el mes de noviembre.
 - o **Campaña de Vigilancia de la salud de los empleados.** Ofertada a todos los empleados durante el mes de octubre. Esta actividad se encuentra enmarcada en el contexto de la prevención de riesgos laborales. Incluye pruebas médicas adaptadas a la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de cada empleado.
 - o **Campaña “Every one sees, you noticed”:** Durante el cuarto trimestre del año 2022 se lanzó una campaña para fomentar el reporte de condiciones y actos inseguros. La campaña consistió en un video informativo y la creación de un formulario para el reporte de incidentes sencillo.



Centro de trabajo de Castellón

En lo referente a refinería de Castellón, los procesos típicos para la gestión de la actividad preventiva tienen varias fases:

1. Identificación del riesgo:

Los riesgos se identifican por un número de vías diferentes:

- Incidentes: internos y externos – *semanalmente*.
- Observaciones Preventivas – *a diario*.
- Incidentes y Lecciones aprendidas compartidas dentro del grupo bp – *cuando ocurre alguno*.
- Análisis de operaciones peligrosas y de capas de seguridad de sistemas y procesos (HAZOP / LOPA por sus siglas en inglés) – *según calendario de establecido por nivel de riesgo*.
- Análisis de riesgos de proceso y gestión de cambio (PHA & MoC por sus siglas en inglés) – *a demanda del iniciador del cambio*.
- Revisión de seguridad, salud y medio ambiente de proyectos (PHSSER por sus siglas en inglés) – *en cada cambio de etapa de proyectos*.
- Revisión de seguridad previa puesta en marcha de unidades de proceso y/o proyectos (PSSR por sus siglas en inglés) – *antes de la puesta en marcha de equipos y/o unidades*.
- Evaluación de riesgos en los permisos de trabajo – *a diario*.
- Simulacros – *al menos 6 al año*.
- Sugerencias de seguridad – *cuando se envía una al buzón*.
- Planes de inspección e integridad de los equipos
- Reunión diaria de Control de trabajos en planta (CoW por sus siglas en inglés)
- Reunión semanal del Comité de Seguridad de trabajos en planta (CoW por sus siglas en inglés)
- Reunión bimestral del Comité de seguridad en izados
- Programa anual de auditorías internas
- Programa de auditorías externas de bp
- Reuniones de método de ejecución segura de proyectos y paradas
- Plan anual de análisis de barreras de seguridad y operaciones (SORA por sus siglas en inglés)

2. Evaluación del riesgo (utilizando la matriz de riesgo bp):

Se utiliza una matriz 8x8, definida por bp, en la que la severidad (peores consecuencias posibles) de la materialización del riesgo se encuentran representadas en las filas de la A a la H y la probabilidad en las columnas de la 1 a la 8. Cuanto más arriba y más a la derecha, más graves serán las consecuencias y más probable será que ocurra el accidente.

3. Elaboración de la lista de actividades de reducción de riesgo:

Para los riesgos identificados y evaluados, se propone una serie de acciones de reducción de riesgo que actuarán como barrera preventiva de dos formas diferentes:

1. Preventiva: evita o reduce las probabilidades de que el riesgo se materialice en accidente.
2. Mitigadora: en caso de que el accidente ocurra, reduce las consecuencias en la medida de lo posible.



4. Priorización de las actividades de reducción de riesgo:

Utilizando diferentes metodologías, la más común suele ser el método GOYFER, por el cual se priorizan las acciones en función del nivel de riesgo existente, la reducción de riesgo que supone y los recursos necesarios para llevarse a cabo (humanos, temporales y económicos)

5. Endorse por comité multidisciplinar:

Las acciones se endorsan en comités multidisciplinarios y ejecutivos diferentes:

1. **RFSC** (comité de seguridad personal) y **RPSC** (comité de seguridad de proceso). Se reúnen trimestralmente y tienen representantes de las diferentes áreas de la refinería. Se trata de comités ejecutivos en cuanto a decidir qué plazo de ejecución se le asigna a cada acción para ajustar las necesidades a los recursos disponibles. Y, en segundo lugar, para nominar un responsable de que la tarea se ejecute en tiempo y forma.
2. **CoW** (comité de control de trabajos en refinería). Se reúne semanalmente y tiene representantes de las diferentes áreas de la refinería que participan en la evaluación de riesgos de los trabajos en planta. En el comité se decide realizar seguimiento de actividades necesarias para mejorar la seguridad en la ejecución de trabajos en Refinería.
3. **Izados** (comité de seguridad de izados). Se reúne bimestralmente y tiene representantes de las diferentes áreas de refinería que participa en izados. En el comité se decide realizar seguimiento de actividades necesarias para mejorar la seguridad en la ejecución de izados en Refinería.
4. **Tráfico** (comité de seguridad vial). Se reúne semestralmente y tiene representantes de las diferentes áreas de la refinería. En el comité se decide realizar seguimiento de actividades necesarias para mejorar la seguridad vial en Refinería.
5. **Plataformas** (comité de seguridad de plataformas). Se reúne anualmente y tiene representantes de las diferentes áreas de la refinería. En el comité se decide realizar seguimiento de actividades necesarias para mejorar la seguridad y accesibilidad a equipos de planta.

6. Seguimiento por parte de la dirección:

De forma periódica, el comité de dirección mantiene reuniones periódicas en materia de seguridad, salud y medio ambiente:

1. **Safety first - Planificación y seguimiento de la acción preventiva.** Se reúne trimestralmente con el objetivo de poner en conocimiento de la dirección las principales acciones endorsadas en los comités de seguridad anteriormente mencionados y asegurar la correcta priorización y ejecución de la actividad preventiva.
2. **Monográfico de seguridad, salud y medio ambiente.** Se reúne mensualmente con el objetivo de analizar de forma monográfica aspectos específicos en materia preventiva, seguridad, salud y medio ambiente que son de especial relevancia.



3. **Reuniones de gerencia.** El comité de dirección de refinería se reúne dos veces por semana para tratar asuntos de la gestión global de refinería. Durante estas reuniones se comentan los principales incidentes de seguridad personal y de proceso y otros aspectos de seguridad y salud relevantes que requieren de su conocimiento, acuerdo y acción si procede.

7. Seguimiento por parte del Comité de Seguridad y Salud:

Este comité de Seguridad y Salud se reúne como mínimo trimestralmente, siendo su periodicidad habitual la bimensual, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo tal y como indican el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus funciones vienen detalladas en el artículo 39 de la citada Ley y en él se comparten la información relevante de todos los procesos y acciones mencionados en este apartado 10. Planificación de la Actividad Preventiva.

Para el año 2022, se destacan las siguientes iniciativas llevadas a cabo para seguir fomentando la cultura de seguridad:

- **Programa de observaciones preventivas (OPs):** Tenemos un programa en el que participan todos los mandos intermedios e ingenieros de la refinería con un nº de visitas por semana de acuerdo con su relación con las actividades operativas de planta. Disponemos de una plantilla que se rellena digitalmente por parte de los observadores y cuyos resultados son accesibles mediante un programa de visualización de datos que permite su análisis y propuesta de toma de acción. Asimismo, las observaciones se envían mensualmente a los departamentos implicados de bp y semanalmente a todas las empresas contratistas que reciben OPs para que se difundan las buenas prácticas y desviaciones / oportunidades de mejora de modo que puedan ser corregidas.
- **Toolboxes (Charlas pre-trabajo) y time-outs (charlas semanales) de seguridad:** Realización de formación de refresco a trabajadores propios y contratistas sobre las pautas y buenas prácticas para la realización de charlas semanales de seguridad y charlas pre-trabajo. Los *tool-boxes* tienen lugar siempre antes de empezar los trabajos en el mismo lugar del trabajo y los *time-outs* 1 o 2 veces por semana en el taller de bp para personal propio y en las instalaciones de los contratistas para los contratistas.
- **Stand-downs (Paros de los trabajos de planta para reflexionar sobre seguridad):** 3 sesiones de paro de trabajos en planta durante 1 hora para reflexionar sobre la seguridad en planta y sobre los principios de liderazgo en seguridad de bp.

En el apartado de **formación en materia de seguridad y salud**, tal y como establece el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la refinería se asegura de que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se producen cambios en las funciones que desempeña.

De forma anual, se prepara un **plan de formación exhaustivo** que recoge multitud de temáticas entre las que se encuentran de forma relevante las sesiones cuya temática es la seguridad y prevención de riesgos laborales.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Dentro de las formaciones de seguridad de proceso, la refinería de Castellón ha invertido en los últimos años en la compra de unos simuladores de las unidades principales de proceso para que los operadores del área de Operaciones responsables del control de las unidades desde la sala de control puedan entrenarse con estos simuladores tutelados por formadores dedicados en exclusiva al entrenamiento de los operadores. Los simuladores son capaces de reproducir la operación de puesta en marcha, parada y emergencias de las unidades.

Por otra parte, la refinería dispone de un centro de entrenamiento práctico para el personal de mantenimiento donde se replican las condiciones de planta de los diversos equipos sobre los que intervienen para poder ejecutar las reparaciones y el mantenimiento de éstos garantizando las condiciones de seguridad y salud.

Además de los riesgos más evidentes, por ejemplo: físicos, químicos o mecánicos se incluyen temáticas complejas como la **salud mental y el bienestar** del empleado dentro y fuera de su puesto de trabajo.

Adicionalmente, se ha preparado un **plan intensivo de formación** para asegurar que los **empleados de nueva incorporación** tienen la suficiente información y las suficientes competencias para advertir los riesgos que pudieran encontrarse durante la realización de las tareas incluidas en la descripción de su puesto de trabajo.

Para el año 2022, se destacan las siguientes actividades formativas en materia de seguridad y salud:

- Sesiones de formación sobre **herramientas de prevención del error** para evitar accidentes
 - o 5 sesiones
 - o 311 personas formadas
 - o 3.264 horas de formación
- Sesiones de prácticas **contra incendios**:
 - o 3 sesiones (1 por cada turno).
 - o 129 personas.
 - o 258 horas de formación
- Sesiones de información general de **respuesta frente a emergencias**:
 - o 1 sesión
 - o 153 personas.
 - o 468 horas de formación
- Sesiones **primeros auxilios**:
 - o 9 sesiones (1 por cada turno).
 - o 178 personas.
 - o 366 horas de formación
- Sesiones de Curso superior de procedimientos contra incendios en industria petroquímica:
 - o 3 sesiones
 - o 45 personas
 - o 945 horas de formación

En el apartado de auditorías externas se han realizado de forma satisfactoria la siguiente auditoría en 2022:

- **Auditoría reglamentaria de Accidentes Graves** según Real decreto 840/2015, con la inspección realizada por TUV SUD ATISAE como OCA (Organismo Colaborador de la Administración) y la visita del Servicio Territorial de Industria con un resultado conforme y que establece como conclusión de la inspección:



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

- Que se han tomado medidas adecuadas sobre la base de las actividades realizadas en el establecimiento industrial para prevenir accidentes graves.
- Que se han adoptado las medidas necesarias para limitar las consecuencias de accidentes graves dentro y fuera del establecimiento.
- Que los datos y la información facilitados por el industrial en el Informe de Seguridad, o en cualquier otro informe o notificación presentados, refleja fielmente el estado de seguridad del establecimiento.
- Que se han establecido programas e informado al personal del establecimiento sobre las medidas de protección y actuación en caso de accidente.

Prevención de accidentes

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

Hacemos un seguimiento de nuestro rendimiento en seguridad utilizando métricas de la industria como la práctica 754 del 'American Petroleum Institute' (API) y la práctica 456 de la 'International Association of Oil & Gas Producers' (IOGP). En la siguiente tabla se muestran los indicadores que utilizamos incluyendo el valor objetivo que perseguimos y el resultado obtenido durante el año 2022:

Panel objetivos seguridad 2022		
Indicador	Objetivo	Resultado
Tier 1 PSE ⁽¹⁾	0	0
Tier 2 PSE ⁽²⁾	1	0
RIF ⁽³⁾	0,1	0,08

En 2022 en la Refinería de Castellón:

- En el apartado de seguridad personal ha habido 1 accidente con baja de un trabajador contratista y 1 accidente sin baja de un trabajador propio. Se ha conseguido el objetivo marcado de seguridad personal.
- En el apartado de seguridad de proceso ha habido 1 evento de proceso de nivel 2 (Tier 2 PSE). Se ha conseguido el objetivo marcado de seguridad de proceso.

Durante el año 2022 es destacable la actualización del informe de seguridad y del Plan de Autoprotección (PAU).

Durante los 4 primeros meses del año 2022, el servicio de prevención de la refinería de Castellón ha mantenido un nivel de dedicación importante a la gestión preventiva de la situación sanitaria generada por el coronavirus.

Para hacer el seguimiento de la evolución de la pandemia actual se ha mantenido un equipo multidisciplinar específico, liderado por el director del servicio de prevención, con el objetivo de establecer las medidas preventivas necesarias para frenar el avance del virus al máximo posible.

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

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

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

En este sentido, se preparó un documento donde se reflejaba el conjunto completo de acciones preventivas adoptadas en el centro de trabajo de la refinería de Castellón, que se ha ido actualizando y comunicando de forma adecuado en función de la situación del entorno urbano de Castellón y la situación interna de refinería.

Algunas de las medidas principales que se han tomado son:

- Minimización del personal presencial en el centro de trabajo para aquellos colectivos que no disponían de una relación directa con las actividades críticas de la planta.
- Cambio del horario de trabajo para evitar el comedor, dado que éste es el lugar con mayor concentración de personal en un horario acotado. Además de ser compartido por la empresa vecina UBE.
- Cambio en el uso de mascarillas tanto en interior/exterior adaptado a la situación analizada en cada instante de la situación de pandemia.
- Protocolo de comunicación y gestión de los casos ocurridos.

Salud y Bienestar

Adicionalmente, en 2022 se han lanzado múltiples iniciativas que están relacionadas con la promoción de la salud, así como del bienestar físico y mental en la plantilla de la Refinería de Castellón. A continuación, se citan algunas de las más relevantes:

- **Salud mental** – durante el 2022 se ha seguido trabajando activamente en el bienestar de la plantilla, manteniendo uno de los focos principales de atención sobre la salud mental de la misma.

Durante el 2022, y con el objetivo de seguir ofreciendo diferentes herramientas para manejar el estado anímico individual, se han organizado nuevas sesiones, en esta ocasión presenciales e interactivas lideradas por psicólogos especialistas en psicología laboral pertenecientes a ASISA.

Se han grabado las sesiones para garantizar el acceso de todos los colectivos al programa y en paralelo se ha invitado a participar a todos los empleados, con trabajo presencial y remoto.

El tema principal de todas las sesiones ha girado en torno al cuidado del bienestar emocional, cuidando unos de otros bajo el lema “Primeros Auxilios Psicológicos”

- **Consejo médico individualizado telefónico a demanda, 24h/7**, directamente desde el servicio médico de la refinería.
Se estableció un teléfono de contacto disponible a cualquier hora del día para resolver las cuestiones médicas que puedan surgir en esta situación, con especial énfasis en cualquier consulta relacionada con COVID-19.
Durante 2022 se ha continuado con este servicio.
- **Refuerzo del programa Thrive** – En formato App descargable on line.
Es una iniciativa de bienestar del grupo bp que busca potenciar la salud y el bienestar de los empleados a través de diferentes actividades, como la actividad física, estableciendo unos objetivos, unas recompensas y una clasificación.
Ha sustituido al conocido “Run a Muck” y aborda la salud desde un concepto amplio que incluye bienestar físico y mental.
- **Headspace app**: bp mantiene la suscripción corporativa para el uso de esta aplicación orientada a aprender a meditar y a vivir de manera más consciente. Ofrece cientos de sesiones organizadas por temas, como el estrés, el sueño, la concentración y la ansiedad; programas con “mini-meditaciones” para los días más atareados y ejercicios SOS para casos de crisis repentinas entre otras cosas.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

- **Programa de asistencia al empleado (EAP – por sus siglas en inglés):** se trata de un programa gratuito, confidencial e independiente de asesoramiento y apoyo para afrontar las situaciones preocupantes tanto en el trabajo como en la vida privada. Es un servicio totalmente confidencial proporcionado por una empresa independiente. El EAP ofrece apoyo ilimitado por teléfono, así como una serie de sesiones cara a cara (cuando se considere conveniente). El abanico de especialistas en servicio de asesoría es muy amplio, p.ej. psicólogos, abogados, economistas, etc.
- **Campaña de vacunación antigripal:** Se ha lanzado la campaña 2022 abierta a todos los empleados.
- **Campaña de Vigilancia de la salud de los empleados.** Ofertada a todos los empleados. Presenciales y remotos. Enmarcada en el contexto de la prevención de riesgos laborales. Incluye pruebas médicas adaptadas a la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de cada empleado.
- **Charlas de nutrición:** Sesiones *online* de carácter grupal y libre participación, lideradas por un nutricionista profesional, abordando diferentes temas relacionados con la nutrición saludable.
- **Charlas sobre técnicas de fisioterapia y ergonómicas:** Beneficiosas y a aplicar por parte de los empleados durante el trabajo en casa.

Markoil, S.A.U.

Durante el año 2022 se han realizado varias iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad, siendo las más destacadas las que se citan a continuación:

- **Campaña de “Cazadores de Riesgo”:** Por quinto año consecutivo el pasado mes de octubre 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.
- **Formación en Seguridad Vial para Jefes de Estación:** En línea con la importancia que bp 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 subordinados. 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.
- **Programa específico de acciones preventivas frente a actos delictivos:** Durante el año 2022 se ha desarrollado este programa que ha incluido actividades tales como: charlas formativas con la policía, realización de checklist de seguridad específicos y cursos online.
- **Charlas de formación mensuales:** De forma regular, se han realizado formaciones mensuales con todos los jefes de estación sobre diferentes temas de seguridad. Estas charlas formativas son valoradas entre el personal y ayudan a mejorar la cultura de seguridad en los centros de trabajo.



- **Campañas de salud:**

- **Campaña de vacunación antigripal:** Que se desarrolló durante el mes de noviembre.
- **Campaña de Vigilancia de la salud de los empleados.** Ofertada a todos los empleados durante el mes de septiembre. Esta actividad se encuentra enmarcada en el contexto de la prevención de riesgos laborales. Incluye pruebas médicas adaptadas a la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de cada empleado.

En el apartado de auditorías se han realizado de forma satisfactoria las siguientes auditorías en 2022:

- **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 TUV, obteniendo un excelente resultado de 6 puntos fuertes, 0 No Conformidades y 14 Comentarios.

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	2022	2021
Número de accidentes de trabajo con baja	25	26
Índice de incidencia	12,8	10,2
Índice de frecuencia	7,2	5,8
Índice de gravedad	0,4	0,4
Enfermedades profesionales	-	1

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:

Nº	2022		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Incidentes con baja	14	11	17	9
Incidentes sin baja	13	11	23	13

Los accidentes con baja han sido causados en su mayor parte por resbalones, tropiezos y caídas, movimientos bruscos, manipulación de cargas, manipulación de productos químicos, golpes contra algún objeto. También se han registrado varios incidentes *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 el grupo bp contribuyen para que podamos alcanzar nuestros objetivos de negocio y para crear un Grupo 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 nuestro grupo. Todo ello lo hacemos dentro del marco de nuestro Código de Conducta, por el que bp y sus empleados se comprometen a hacer lo correcto en todo momento. Y ello siempre en línea con nuestros valores, los cuales sirven de principio rector para todas las decisiones y acciones que adoptamos. Los valores que definen a bp se encuentran dentro de nuestro *who we are* son “vivir nuestro propósito”, “*jugar para ganar*” y, “*cuidar de los demás*”

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

- 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 ofrezca oportunidades para desarrollarse dentro de la compañía.
- Reciban reconocimiento y recompensa adecuada por su trabajo.
- Sean escuchados y participen en la mejora del rendimiento de sus equipos.
- Sean tratados con equidad, sin discriminación.
- Se sientan apoyados por sus supervisores en la gestión de sus prioridades personales.

Si bien los elementos claves que dan forma a la gestión de las personas en bp son transversales a todas las sociedades del grupo bp en España, así como nuestro marco de valores y nuestro Código de Conducta, existen algunas diferencias en algunos aspectos en función de la sociedad concreta. Por ello, y a fin de hacer este informe lo más estructurado y claro posible, en cada apartado se ha separado la información para cada una de las sociedades del Grupo que tienen o han tenido empleados en plantilla en 2022. Estas sociedades son BP Energía, S.A.U., BP España, S.A.U. y Markoil, S.A.U.

COMENZANDO EN BP

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

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

SIENDO EMPLEADO DE BP

Plantilla

BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U.

La distribución de nuestra plantilla a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

Plantilla a cierre de ejercicio 2022 desglosada por edad, género y categoría profesional

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	47	65	16	52	180
Técnicos	24	9	117	157	28	93	428
Administrativos	-	-	6	3	11	3	23
Operarios	2	17	7	148	1	24	199
TOTAL	26	26	177	373	56	172	830
		52		550		228	

Plantilla a cierre de ejercicio 2022 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	
		Directivos	Indefinido	-	-	47	65	
	Temporal	-	-	-	-	-	1	
Técnicos	Indefinido	24	9	117	157	28	72	
	Temporal	-	-	-	-	-	21	
Administrativos	Indefinido	-	-	6	3	11	3	
	Temporal	-	-	-	-	-	-	
Operarios	Indefinido	-	12	6	144	1	23	
	Temporal	2	5	1	4	-	1	
TOTAL		26	26	177	373	56	172	
			52		550		228	

En relación a los resultados de esta tabla, 23 de los contratos temporales están vinculados a situaciones de jubilación parcial que, por naturaleza, tienen determinado su fin a la fecha de jubilación definitiva.

En bp estamos comprometidos con un empleo de calidad y valoramos las relaciones laborales a largo plazo. Por tanto, la gran mayoría de nuestros empleados tienen una relación contractual de carácter indefinido, encontrándose vinculadas los contratos de tipo temporal a proyectos concretos, cuya duración está limitada en el tiempo. De este modo, el 95,79% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2022 las horas de absentismo han ascendido a 17.112 horas⁴, debido a bajas por contingencias comunes.

⁴ Se han tenido en cuenta exclusivamente las horas de baja por enfermedad.



Plantilla a cierre de ejercicio 2022 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Completa	-	-	47	65	16	51
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Técnicos	Completa	24	9	117	157	28	72
	Parcial	-	-	-	-	-	21
Administrativos	Completa	-	-	6	3	11	3
	Parcial	-	-	-	-	-	-
Operarios	Completa	2	17	7	148	1	23
	Parcial	-	-	-	-	-	1
TOTAL		26	26	177	373	56	172
			52		550		228

Plantilla media durante el ejercicio 2022 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Completa	-	-	45	63	13	48
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Técnicos	Completa	23	7	107	155	25	66
	Parcial	-	-	-	-	-	24
Administrativos	Completa	-	-	7	3	10	3
	Parcial	-	-	-	-	-	-
Operarios	Completa	1	16	7	150	1	21
	Parcial	-	-	-	-	-	2
TOTAL		24	22	166	371	49	165
			46		537		214

En relación a los resultados de esta tabla, el 100% de los supuestos de jornada parcial están vinculadas a situaciones de jubilación parcial.

Markoil, S.A.U.

La distribución de nuestra plantilla a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

Plantilla a cierre de ejercicio 2022 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 de turno	6	6	44	35	20	11	122
Encargado	3	4	40	44	9	38	138
Expendedor-vendedor	94	100	360	306	151	180	1.191
Lavador/a	-	-	1	8	4	3	16
TOTAL	103	110	445	393	184	232	1.467
		213		838		416	



Plantilla a cierre de ejercicio 2022 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 de turno	Indefinido	5	5	43	35	20	11	119
	Temporal	1	1	1	-	-	-	3
Encargado	Indefinido	3	4	40	44	9	38	138
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Expendedor-vendedor	Indefinido	76	76	319	268	139	171	1.049
	Temporal	18	24	41	38	12	9	142
Lavador/a	Indefinido	-	-	1	8	4	3	16
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		103	110	445	393	184	232	1.467
			113		838		416	

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 90,11% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2022 las horas de absentismo han ascendido a 285.338 horas, debido a bajas por contingencias comunes.

Plantilla a cierre de ejercicio 2022 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 de turno	Completa	6	6	44	35	20	10	119
	Parcial	-	-	-	-	-	1	3
Encargado	Completa	3	4	40	43	9	38	138
	Parcial	-	-	-	1	-	-	-
Expendedor-vendedor	Completa	82	95	343	295	141	173	1.049
	Parcial	12	5	17	11	10	7	142
Lavador/a	Completa	-	-	1	8	4	3	16
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		103	110	445	393	184	232	1.467
			113		838		416	



Plantilla media durante el ejercicio 2022 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 de turno	Completa	5	4	37	31	
	Parcial	0	0	0	1	0	1	2
Encargado	Completa	2	4	43	43	10	38	140
	Parcial	0	0	0	1	0	1	2
Expendedor-vendedor	Completa	92	92	342	295	133	172	1126
	Parcial	11	8	19	11	11	7	67
Lavador	Completa	0	0	2	6	4	3	15
	Parcial	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		110	108	443	388	177	232	1.458
			109		416		205	

COMPENSACIÓN

BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U.

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

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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

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

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

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

BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U.

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

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2022

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	119.716	159.488	162.242	196.991	160.807
Técnicos	49.019	43.274	65.782	70.758	90.125	75.609	72.056
Administrativos	-	-	56.344	49.198	58.980	72.552	58.653
Operarios	35.020	37.784	46.224	53.265	52.955	64.240	45.239
TOTAL	48.187	39.376	79.034	78.564	102.392	110.293	84.687
		43.917		78.709		108.487	

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2021

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	113.062	108.817	256.131	334.768	207.211
Técnicos	37.366	38.904	58.574	62.255	137.797	114.419	78.100
Administrativos	20.720	-	52.818	38.595	92.606	88.444	71.921
Operarios	20.579	33.268	36.420	46.152	41.826	50.943	45.239
TOTAL	36.523	35.242	63.451	60.321	145.518	155.244	87.077
		35.859		61.269		152.953	

No existe ningún empleado con relación contractual de alta dirección.

Asimismo, los consejeros de la Sociedad dominante no reciben remuneración alguna por el desempeño de dicho puesto. De acuerdo con los estatutos de la Sociedad dominante, los cargos de consejeros no son remunerados.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 60,71% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2022, teniendo en cuenta el mínimo de las bandas salariales para BP Energía España.

Markoil, S.A.U.

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

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2022

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	26.141	28.008	28.815	30.774	31.538	35.127	31.274
Encargado de turno	20.156	19.949	22.020	22.339	23.324	24.253	22.333
Expendedor-vendedor	18.190	18.244	19.037	19.621	20.224	21.250	19.538
Lavador/a	-	-	19.240	20.173	19.040	22.892	20.341
MEDIA	18.536	18.692	20.211	21.123	21.089	23.686	20.884

Remuneraciones medias durante el ejercicio 2021

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		MEDIA
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Encargado	25.997	25.947	26.440	29.829	26.526	32.456	27.866
Encargado de turno	18.407	19.968	20.205	21.279	22.686	21.200	20.624
Expendedor-vendedor	16.781	16.859	17.746	18.564	18.836	19.948	18.122
Lavador/a	-	16.799	17.383	19.926	17.867	21.923	18.780
MEDIA	19.893	20.395	22.400	20.443	23.882	21.479	21.415

No existe ningún empleado con relación contractual de alta dirección.

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 1,38% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2022.



COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

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

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

En BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U., el número y porcentaje de empleados a cierre del ejercicio cubiertos por convenios colectivos es de 650, un 78,30% del total de empleados. En cuanto a Markoil, el 100% de nuestros empleados están bajo el ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

DESARROLLO

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

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

BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U.

En 2022, un total de 82 personas se unieron a nuestra plantilla, entre nuestras oficinas de Alcobendas y la Refinería de Castellón.

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Contamos con nuestra propia plataforma interna de formación “*MyTalent & Learning*”, la cual ha sido sustituida durante el último trimestre del año, pasando a tener una plataforma más individualizada que da acceso a todo tipo de recursos adaptados a cada perfil o necesidad de desarrollo a través de las cuáles se recibieron una media de 359 horas de formación en cada área durante 2022⁵.

Horas de formación recibidas por áreas durante el ejercicio 2022

	Horas de formación por áreas	Horas de formación por empleado
Customer & Products	2.838	7
Finance	308	12
Gas & Low Carbon Energy	84	9
Innovation & Engineering	46	4
Legal	76	20
People & Culture	132	5
Production & Operations	77	4
Regions, Corporates & Solutions	55	4
Strategy & Sustainability	1	1
Strategy, Sustainability & Ventures	51	24
Trading & Shipping	289	12
TOTAL	3.957	102

Soluciones digitales

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

Acuerdos con Universidades y Escuelas de negocio (IE/IESE)

Desde bp apostamos por socios estratégicos que nos ayuden a identificar talento y, además les ofrecemos la oportunidad de desarrollar su carrera profesional con nosotros.

Además, las escuelas de negocio nos ofrecen acceso a ponentes expertos y a conocer de primera mano, las tendencias de mercado.

Desarrollo de graduados y post-graduados

Graduate programme

Nuestro programa “*Graduate*” ofrece una excelente oportunidad de empleo y desarrollo dirigido a recién licenciados a través de un programa de rotación por distintas áreas y puestos.

En 2022, 5 nuevos “*Graduates*” se incorporaron a dicho programa. El programa “*Graduate*” ofrece a los participantes la posibilidad de disfrutar de responsabilidades reales desde el día uno y la libertad de construir su propio camino de desarrollo. Aumentando el conocimiento, desarrollando habilidades y ganando experiencia junto con algunos de los mejores profesionales de nuestro Grupo y del sector. Siendo este proceso seguido por el *governance board* compuesto por miembros de *leadership team* de España.

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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

Markoil, S.A.U.

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 2022, un total de 277 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 2022, nuestros empleados recibieron un total de 9.381 horas.

Horas de formación recibidas por categoría profesional durante el ejercicio 2022

	Horas de Formación	Horas de Formación por empleado
Encargado	2.099	15,2
Encargado de turno, expendedor/vendedor y otros	7.282	5,5
TOTAL	9.381	20,7

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

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

Igualdad de género

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Actualmente se está llevando a cabo la negociación del plan de igualdad. Igualmente contamos con dos convenios colectivos (refinería y oficinas), estando ambos actualmente vigentes. Todo ello con el objetivo de responder de manera concreta a las realidades de cada centro de trabajo de la Compañía. Igualmente, se está finalizando la negociación del plan de igualdad para Markoil.

Los objetivos establecidos en nuestros planes de igualdad son los siguientes:

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

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

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

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

Estamos comprometidos a hacer que nuestros lugares de trabajo reflejen la realidad humana y demográfica de nuestro entorno y de las comunidades en las que operamos. El balance de género en bp está mejorando constantemente, con un número de mujeres que representan el 31,20% de la población total de BP Energía España, S.A.U. (29,12% en 2021).

En 2022 la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de diciembre es del 11,78% (4% en 2021) diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativo.

Respecto a Markoil, los datos arrojan un número de mujeres que representan el 49.90% de la población total de la empresa (50.28% en 2021).



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes **Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022**

En 2022 la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de diciembre es del 6,02% (11% en 2021), diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativos.

En otro orden de cosas, en BP Energía España, S.A.U., en los supuestos de maternidad, durante las seis semanas inmediatamente siguientes a la reincorporación al trabajo tras la situación de baja por maternidad (que se incrementa a ocho en el centro de trabajo de Castellón), se podrá disfrutar de un permiso remunerado del 50% de la jornada laboral, con la finalidad de que se produzca una incorporación progresiva al puesto de trabajo.

Identidad, expresión de género y orientación sexual

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

Accesibilidad

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

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

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

En BP Energía España, S.A.U., a 31 de diciembre de 2022 el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de tres. En Markoil, S.A.U., a 31 de diciembre de 2022, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 30.

De manera específica para BP Energía España, S.A.U, 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 Markoil, S.A.U. en Asturias está registrada como centro especial de empleo (CEE).

Cabe reseñar que, en bp contamos con colaboraciones con la Fundación Once y Cruz Roja como principales proveedores de personal con habilidades especiales y que actualmente se realizan numerosos reclutamientos con dichos proveedores.



Flexibilidad y desconexión laboral

El mundo laboral está cambiando. Los horarios más tradicionales pueden adaptarse a algunos empleados, pero no a todos. Queremos adaptarnos a los estilos y necesidades de cada trabajador, permitiendo a nuestros empleados realizar su trabajo de una manera que funcione para ellos.

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

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

De manera concreta, ya contamos para BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U. con una política de trabajo a distancia que permitirá a nuestros empleados la posibilidad de trabajar desde casa alrededor de un 40% de su jornada laboral, pudiendo flexibilizarse dicho porcentaje para los puestos que lo permitan. Esta política aún no se está aplicando, simplemente a la espera de que la situación sanitaria del COVID-19 nos permita volver de manera definitiva a una situación de trabajo en la oficina.

Por otra parte, contamos con una política de desconexión digital, la cual se basa en el máximo respeto al tiempo de descanso de nuestros empleados y al derecho a desconectar del trabajo una vez finalizada la jornada laboral.

Grupos de diversidad

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

- **bpWIN** (*bp Women International Network*) es un foro liderado por personas trabajadoras de la empresa en el que bp promueve en todos sus centros y, 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.
 - Sesiones con líderes de bp en las que se comparten experiencias basadas en el desarrollo profesional (*un café con*).
- **bpPride Spain** consiste en un grupo de empleados líderes en diversidad que trabajan de forma voluntaria en crear una sociedad inclusiva. Son el motor de la agenda de diversidad LGBTQA+ y desde los centros de trabajo en Madrid y en la refinería de Castellón diseñan estrategias e implementan acciones con el objetivo de crear un espacio seguro (Safe Space) para empleados, clientes, proveedores y colaboradores de bp.

Se creó en 2019 y desde entonces han ido ampliando su red de aliados activos hasta llegar a más de 150 miembros en España. Los aliados son empleados que activamente demuestran los valores de respeto e inclusión, y se convierten en embajadores de la diversidad LGBTQA+.



Pride Spain está esponsorizado por dos miembros del Comité de Dirección de España y Castellón y en sus eventos ha contado con la participación de miembros de la Dirección en negocios y áreas globales.

Algunas iniciativas en las que participa bp Pride son:

- Acciones de visibilización de realidades LGBTQA+ minoritarias dirigidas a todos los empleados.
- Formaciones en materia de inclusión LGBTQA+ (“Safe Space workshop”) a todos los empleados de bp en España y en concreto a los miembros de los Comités de Dirección de España en Madrid y la refinería de Castellón.
- Sesiones de concienciación al personal operario situado en la refinería de Castellón.
- Celebración del mes del Orgullo LGBT (#PrideMonth) en junio.
- Campaña de comunicación y concienciación en redes sociales a través de los perfiles corporativos de bp con motivo de la celebración del Orgullo LGBT y otras fechas claves.

Destaca el proyecto Transform, que ha sido diseñado por Pride Spain y ya se ha adoptado como parte de los procesos de negocio de bp, y tiene como objetivo la contratación de personas trans y no binaria en la red de estaciones de servicio de bp en España. Este programa tiene tres etapas principales; formación, inserción y seguimiento. Ha sido identificada como una práctica líder en inclusión de este colectivo posicionando a bp como empresa pionera en inclusión LGBTQA+.

bp tiene acuerdos con las principales entidades externas que luchan por los derechos e inclusión de las personas LGTBIQ+ en el mundo laboral, con el objetivo de compartir buenas prácticas y construir redes externas que faciliten que los objetivos del grupo tengan un mayor alcance. Algunos de estas son: REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI) y la Fundación 26 de Diciembre. Además, ha recibido reconocimientos externos como el “Global Top Employer” por Stonewall que muestra a bp en España una de las mejores empresas para trabajar.

- **bpSTEM:** dentro de las actividades de Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad, se encuentra el programa bpSTEM. 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.

Durante el año 2022 se han realizado numerosos talleres y charlas en varios pueblos y ciudades de la región: Castellón, Onda, Vila-real, Burriana y Almazora. Asimismo, se han realizado charlas en el Centro de negocios La Marina (Valencia) y en formato on-line a la Universidad de Alicante. La participación ha sido de 13 voluntarias en 27 talleres y charlas. El total de alumnado ha sido de 861 estudiantes de primaria, secundaria y bachiller.

Continuamos colaborando con la fundación Isonomía de la Universitat Jaume I (Castellón). Este programa concentra muchas actividades la semana del 11 de febrero Día de la Niña y la Ciencia y el 8 de marzo Día de la mujer.

Para el año 2023 se prevé un número de actividades más reducido con motivo de una parada general en la refinería que requiere gran nivel de preparación y ejecución de la misma.

No obstante, se prevé que en 2024 la agenda de actividades vuelva a reanudarse activamente.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

- **bpDiversiad Funcional:** el pasado mes de diciembre de 2021 se creó este grupo, cuyo objetivo es fomentar tanto la contratación de empleados con discapacidad en bp como llevar a cabo cualquier tipo de iniciativa dirigida a la sensibilización sobre la relevancia de la integración real de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Para ello, colaboramos con organizaciones externas como Fundación Once, Cruz Roja y Fundación Adecco, que nos aportarán su experiencia y conocimiento en esta área. Dentro del grupo, hemos creado subgrupos de trabajo para que la actividad el mismo esté totalmente enfocada a cada uno de los aspectos que requieren un trabajo específico. Este grupo está sponsorizado por Olvido Moraleda, miembro del Comité de Dirección de España.

FINALIZANDO LA RELACIÓN CON BP

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

BP Energía España, S.A.U. y BP España, S.A.U.

Número de despidos durante el ejercicio 2022 desglosados por edad y género, categoría profesional

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

Markoil, S.A.U.

Número de despidos durante el ejercicio 2022 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 de turno	-	-	1		-		1
Encargado	1	-	1	1	-	1	4
Expendedor-vendedor	4	3	8	11	-	4	30
Lavador/a	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5	3	10	12	-	5	35
		8		22		5	



5. CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE

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

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

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

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

Adicionalmente, y para ampliar y mejorar la gestión de los impactos ambientales, contamos en nuestra refinería de Castellón con un Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015 y bajo la norma EMAS, ambos certificados por una entidad certificadora acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación).

Dentro de las actividades que desarrollamos, aquella que tiene mayor impacto sobre el medio ambiente es la actividad de refino en la refinería de Castellón⁶, aunque también realizamos tareas de control y seguimiento de los impactos ambientales en nuestras instalaciones de la terminal del puerto de Las Palmas de Gran Canaria, las estaciones de servicio y nuestras oficinas. Para dar cumplimiento a la normativa europea sobre emisiones industriales, durante los últimos años se ha realizado un proceso de adaptación progresiva de sus procesos operativos a los Documentos de Referencia de las Mejores Técnicas Disponibles (BREF) del sector de refino de crudo y gas. Derivada de esta adaptación se actualizó la Autorización Ambiental Integrada de la refinería, en la que se establecen todas condiciones en materia de protección del medio ambiente que deben cumplirse. Asimismo, para dar cumplimiento a la Ley 26/2007 de responsabilidad ambiental, en 2018 se constituyó un aval económico por valor de 20 millones de euros para hacer frente a la posible responsabilidad medioambiental que pudiera derivar de las actividades que realizamos en la refinería dando cumplimiento a la normativa estatal vigente.

⁶ La información ambiental correspondiente a la actividad de la Refinería de Castellón que se refleja en el capítulo "Cambio climático y Medio Ambiente" del presente EINF, se corresponde con la información ambiental recogida en la Declaración Ambiental del año 2022 de la Refinería de Castellón de BP Energía España S.A.U.



TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

Nuestro objetivo, por tanto, es aumentar la proporción de inversión en los negocios crecientes en la transición a más del 40% hasta 2025 y alrededor del 50% hasta 2030.

- El objetivo 1, aumentando nuestro objetivo de reducción de las emisiones operativas del 30-35% al 50% para 2030.
- El objetivo 3, en el que ahora aspiramos a que las emisiones del ciclo de vida de los productos energéticos que vendemos sean nulas en 2050 o antes, frente al objetivo anterior de reducir en un 50% la intensidad de sus emisiones.
- Y además también hemos ampliado el objetivo 3 para incluir las ventas de productos energéticos comercializados físicamente.

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



Transformación de bp de IOC a IEC

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

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

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

A día de hoy, se estima que la reducción de las emisiones de CO₂ en origen por estar utilizando materia bio-renovable es, aproximadamente equivalente, a la mitad de las emisiones directas de CO₂ de toda la refinería de Castellón en base anual.

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

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

En coherencia con el objetivo de la conservación del planeta, se 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. Dada la actividad en las estaciones de servicio, el único consumo de energía relevante realizado en dicho negocio es de energía eléctrica.



Consumo de materias primas ejercicio 2022

CONSUMO MATERIAS PRIMAS 2022 REFINERÍA	Toneladas
No renovables	
Crudo	5.019.217
Gas Natural	55.767
CONSUMO MATERIAS PRIMAS TOTAL 2022	5.074.984

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

Consumo de energía en el ejercicio 2022

ENERGÍA CONSUMIDA	GJ
Energía procedente de combustibles fósiles	
Refinería	15.976.960
Oficinas	-
Estaciones de servicio	-
TOTAL	15.976.960
Energía procedente de biomasa	
Refinería	142.300
Oficinas	-
Estaciones de servicio	-
TOTAL	142.300
Energía eléctrica	
Refinería	1.432.697
Oficinas	1.024
Estaciones de servicio	64.604
TOTAL	1.498.325
ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA	17.617.585



Derivadas de nuestra actividad y de nuestro consumo energético, nuestra huella de carbono para el ejercicio 2022 sería la siguiente:

Emisión de Gases de Efecto Invernadero en el ejercicio 2022

EMISIONES DE GEI	Toneladas equivalentes de CO ₂
Alcance 1: Emisiones directas de GEI	
Refinería	1.244.557
Oficinas	-
Estaciones de servicios	-
TOTAL	1.244.557
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI ligadas al consumo de energía	
Refinería	2.467
Oficinas	-
Estaciones de servicio	-
TOTAL	2.647
EMISIONES DE GEI TOTALES	1.247.204

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 el grupo controlamos nuestras emisiones a la atmósfera y aplicamos medidas para reducir el impacto potencial de nuestras actividades en la comunidad locales cercanas a las mismas. La actividad que mayor impacto tiene de emisión de gases contaminantes, derivado del consumo de combustibles, es el refino. En la refinería de Castellón calculamos las emisiones de los principales contaminantes a partir de los analizadores ambientales en continuo ubicados en cada uno de los focos de emisión existentes.

Emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2022*

Emisión de gases contaminantes*	Toneladas
NOx	1.280
SOx	1.897
Partículas totales	41

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

Las acciones de mejora ambiental realizadas para alcanzar los objetivos ambientales del año 2022 en relación con óxidos de azufre y nitrógeno fueron, entre otras:

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



Respecto las estaciones de servicio, la emisión a la atmósfera de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV), 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 autotank a la estación de servicio. En Markoil, la recuperación de vapores de Fase I es realizada en el 70% 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 boqueras 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 70% de nuestras estaciones de servicio.

La emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2022, entendiendo éstas como las emisiones SOx y NOx no son de carácter relevante dada la actividad de las estaciones de servicio.

AGUA

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

En cuanto a la minimización del consumo de agua, la medida más importante realizada en la refinería durante el año 2022 ha sido la consolidación del proyecto de utilización de agua osmotizada como agua de reposición en las torres de refrigeración, lo que nos permite minimizar la necesidad de purgas y reducir tanto el consumo de agua como la generación de efluente.

En cuanto a la minimización del consumo de agua en Markoil, 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 2022

Agua consumida	m ³
Refinería	4.417.919
Oficinas	-
Estaciones de servicio con y sin lavado	562.725
TOTAL	4.980.644



BIODIVERSIDAD

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

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

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

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

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

Asimismo, en las estaciones de servicio 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 éstos 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 éstos 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.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

Este estudio también alcanza a las actividades desarrolladas por bp energía España, S.A.U. En la refinería de Castellón es fundamental el control del rendimiento de cada uno de los procesos y unidades de la planta con objeto de maximizar dicho rendimiento y minimizar los consumos de recursos naturales y materias primas, siendo la acción prioritaria la optimización al máximo del crudo procesado. En el año 2022 se ha procesado en la refinería 5,02 millones de toneladas de crudo y otras alimentaciones fósiles. Asimismo, desde 2016 la refinería procesa aceite de origen bio-renovable juntamente con el crudo para la producción de biocombustibles, potenciando el uso de materia renovable en vez de fósil, y se están desarrollando nuevas líneas de negocio en este sentido. Esto es un concepto de suma importancia en el contexto de ciclo de vida del producto buscando la minimización de su huella de carbono.

En relación con la gestión de residuos, las acciones definidas en el plan de minimización de residuos en el periodo 2019-2022 fueron implementadas en la refinería de Castellón, con el objetivo de disminuir la generación de los mismo y potenciar su valorización como materias primas. El nuevo plan para el periodo 2023-2028 está en proceso de elaboración.

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

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

En el año 2022, bp ha trasladado de localización sus oficinas de Madrid. En este proceso, bp tuvo que entregar la antigua oficina en su estado original y, por tanto, gestionar los activos que no podían ser reutilizados en su nueva sede (en su mayoría mobiliario). Para ello, bp contrató a Surus, una empresa especializada en economía circular. El objetivo era la valorización de los equipos dándole una segunda vida en todo el mercado de segunda mano.

En el año 2020, bp se unió 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.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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 2022

Residuos Peligrosos	Toneladas
Refinería	3.652
Oficinas	-
Estaciones de servicio	761
TOTAL	4.413

Residuos No Peligrosos	Toneladas
Refinería	9.076
Oficinas	17
Estaciones de servicio	90
TOTAL	9.183

En el año 2022, en la refinería, se han generado menos residuos que en 2021. En total se han gestionado 12.775t de residuos (9.076t de residuos no peligrosos y 3.699t de residuos peligrosos) frente a las 16.907 toneladas de residuos (9.373t de residuos peligrosos y 7.534t de residuos no peligrosos) del año 2021. La principal diferencia entre los dos años se debe al cambio de tratamiento de gestión de los residuos de asfalto a una alternativa óptima que reduce considerablemente el volumen a gestionar. Así mismo, en 2021 tuvo lugar la parada del Coker y Mak con impacto en la generación de residuos.

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.

Como parte de la estrategia de descarbonización del grupo bp, desde el pasado 1 de enero de 2021, toda la energía eléctrica consumida en las estaciones de servicio de Markoil procede de fuentes de energía renovables a raíz de la firma de un contrato de suministro entre la sociedad y BP Gas & Power Iberia S.A.U. y ésta con Lightsource.

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, alineado con los ODS de las Naciones Unidas, que es el que sustenta nuestra estrategia y pone nuestro propósito en acción. Así en línea con el compromiso corporativo de reimaginar la energía para las personas y el planeta, el grupo 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.

Alcanzar cero emisiones netas

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

Mejorar la vida de las personas

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

En esta área nos plantemos 5 objetivos y uno de los principales es 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, el grupo 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





BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes **Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022**

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 del grupo es el siguiente:

- **Creación de empleo y desarrollo local**

El grupo es un claro motor de desarrollo económico y social creando empleo estable y de calidad a lo largo de la geografía española, finalizando el año con 2.297 empleados, 28% de los cuales son mayores de 50 años. En este sentido, el gasto relacionado con sueldos y salarios de nuestros empleados y las cargas sociales ha ascendido a 130.125 miles de euros en el presente ejercicio.

De la totalidad de las compras realizadas por el grupo y de los servicios recibidos de terceros necesarios para operar, proceden de proveedores nacionales un importe de 6.384.114 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 2022 ha ascendido a 216.678 miles de euros.

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

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

Respecto a Markoil la seguridad, excelencia operativa y calidad de servicio en nuestras Estaciones siguen siendo los pilares de nuestra actividad diaria. En concreto, nuestro Modelo de Gestión de Atención al Usuario del Grupo bp pretende ser un instrumento ágil de respuesta a las solicitudes que nos llegan mediante diferentes canales (Estaciones de Servicio, Centro de Atención Telefónica, Redes Sociales, Email, Portal web bp España o Notificaciones formales entre otras). Su finalidad es 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 tres días laborables. En el ejercicio 2022, se han recibido un total de 247.095 solicitudes y hemos superado nuestro objetivo de tiempo de respuesta.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

En cuanto a BP Gas & Power Iberia, S.A.U. forma parte de diversas asociaciones del sector energético (gas y electricidad) como: ACIE (Asociación de Comercializadores Independientes de Energía) Y EFET (European Federation of Energy Traders) y respecto al sector del gas como SEDIGAS (Asociación Española del Gas) y GASNAM (asociación ibérica de transporte sostenible).

Nuestra contribución a las comunidades

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

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

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

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

- **Fundación Albéniz:** La Fundación Albéniz tiene entre sus fines reconocidos la promoción de todo tipo de actividades culturales relacionadas con la música, y para la consecución de este objetivo fundó y gestiona la Escuela Superior de Música Reina Sofía. BP Energía España, S.A.U. contribuyó a la creación de este centro de educación musical y, desde entonces, hemos seguido colaborando en su labor de formación musical. Entre otras actividades, el patrocinio comprende cuatro becas durante cada curso académico para la formación musical de sus estudiantes y la constitución de un grupo de cámara.
- **Fundación Amigos del Museo del Prado:** fundación sin ánimo de lucro que tiene como fin toda actividad relacionada con la promoción, estímulo, apoyo y desarrollo de cuantas acciones culturales, educativas y de otra índole tengan relación con la misión y actividad del Museo del Prado.



- **Cátedra bp de medio ambiente industrial** en la Universitat Jaume I de Castellón: su objetivo es el de promover actividades docentes, divulgativas y de investigación centradas en el ámbito del medioambiente industrial.
 - Realizamos actividades de difusión sobre temas y noticias de relevancia en el campo del medioambiente industrial.
 - Organizamos seminarios, jornadas y cursos que fomenten la transferencia de conocimientos, experiencia y valor entre la universidad, las empresas y su entorno.
 - Ofrecemos becas de apoyo a jóvenes investigadores que quieran iniciarse en temas de medio ambiente industrial y premiamos tesis doctorales que contribuyan eficazmente al estudio del medio ambiente industrial.

- **Cátedra bp - UPV Innovación Energética:** nace en 2022 con el objetivo de generar sinergias entre la Universitat Politècnica de València y BP Energía España, S.A.U. a través de las tecnologías relacionadas con el desarrollo y la innovación energética.
 - La Cátedra promueve actividades conjuntas en el ámbito de la innovación energética dentro del uso de fuentes de energías limpias y sostenibles.
 - Constituye un firme compromiso de bp por impulsar la formación, la investigación y el desarrollo tecnológico en el ámbito de la transformación energética.

- **Formación de estudiantes en prácticas:** concedemos becas para que los estudiantes universitarios realicen sus prácticas en bp. El principal objetivo es acercar a la realidad laboral al alumnado universitario. Fomentamos la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades para un adecuado desempeño profesional.
 - Las becas de grado universitario pueden ser de tres tipos: curriculares, obligatorias para aquellos alumnos que están cursando un grado universitario; extracurriculares, de libre elección de los alumnos; y becas para titulados, pensadas para graduados menores de 30 años que hayan finalizado sus estudios universitarios en los últimos cuatro años. Estos dos últimos tipos, en su mayoría, procedentes de la Fundación Universitat Jaume I-Empresa (FUE-UJI).
 - También se otorgan becas para la realización de sus prácticas profesionales a los estudiantes de FP. Estas becas tienen como objetivo fomentar los estudios de Formación Profesional Dual entre los jóvenes residentes en la provincia de Castellón, potenciando la empleabilidad de los alumnos, formándoles tanto en habilidades sociales dentro del ámbito laboral, como mejorando sus capacidades técnicas propias de su formación profesional.

- Patrocinio del **Maratón bp Castelló:** para evidenciar nuestro compromiso con el deporte y la vida saludable.

- Patrocinio del **EcoRallye** de la comunidad Valenciana: en el que la velocidad se sustituye por la regularidad y la conducción eficiente. Se impulsa el desarrollo de coches más sostenibles, no gana quien más corre, sino quien menos consume
 - Además, incluimos una acción solidaria con el Banco de Alimentos Castellón relacionada con los logros obtenidos por el equipo de competición de bp. El año pasado se donaron 100 kilos de comida.

- **Ayuda social:** colaboramos anualmente con asociaciones que defienden la inclusión y la diversidad, como la Fundación Síndrome de Down Castellón.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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

- Contratación, capacitación y acciones de sensibilización enfocadas en personas en riesgo de exclusión social en colaboración con la **Cruz Roja**.
 - Contar con el Plan de empleo de Cruz Roja para la selección de personal de posibles vacantes que surjan en la empresa.
 - Participar en sesiones de orientación profesional, a través de la puesta en marcha de sesiones “Conócenos” (orientación sobre el sector, perfiles más demandados, etc., impartida por un representante de la empresa) o acciones como “Un día en la empresa.../un día en el oficio...” (Visitas a instalaciones empresariales para conocer mejor la realidad del trabajo).
 - Participar en la capacitación profesional de los cursos de capacitación ligados al sector (ceder espacios formativos y/o formadoras, tutorizar procesos formativos in situ, generar puentes entre formación y aprendizaje real, facilitar prácticas no laborales adaptadas al perfil de las y los participantes). El objetivo fundamental de la formación es conseguir una cualificación integral del alumnado que combine la teoría y la práctica, y que permita al mismo su incorporación al mundo laboral con la experiencia necesaria para desarrollar una profesión.
 - Participar en encuentros liderados por Cruz Roja cuyo objetivo sea el de abordar cuestiones esenciales para mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo de las personas en dificultad social, buscar innovación para dicho objetivo y generar nuevas acciones: perfiles más demandados, competencias necesarias, cómo incorporar nuevas empresas al Reto Social Empresarial, como incorporar la diversidad.
 - Participar activamente en acciones de sensibilización sobre igualdad, no discriminación y generación de mercados inclusivos.
 - Formación y prácticas no laborales en nuestras estaciones de Madrid en 2022 con más de un 60% de contrataciones al terminar el training. En 2023 vamos a realizar la misma formación y posteriores prácticas en Madrid y Barcelona durante el 1 y 2 T.
 - Formación y practicas no laborales de mujeres víctimas de violencia sexual con una contratación al terminar la formación.

- Contratación, capacitación y acciones de sensibilización enfocadas en personas con discapacidad en **colaboración con la ONCE**
 - Promoción de la inserción laboral directa de personas con discapacidad a través de la incorporación a la plantilla de bp de trabajadores con discapacidad.
 - Promoción de la formación de personas con discapacidad.
 - Promoción de la empleabilidad y oportunidades de empleo de las personas con discapacidad a través de diferentes programas de prácticas.
 - Promoción de la integración laboral indirecta a través del fomento de las Compras Responsables, el fomento de los Centros Especiales de Empleo y de las Cláusulas Sociales.
 - Impulso de acciones para la producción de bienes y servicios accesibles.
 - Promoción de acciones de difusión y sensibilización social.
 - Inclusión de la discapacidad y sostenibilidad en sus planes o estrategias de responsabilidad social.
 - Valoración de proyectos de innovación social dirigidos a fomentar la contratación de jóvenes con discapacidad, mujeres con discapacidad y personas de otros colectivos que dentro del sector social de la discapacidad tengan mayores dificultades de acceder al mercado de trabajo.
 - Impulso, promoción y patrocinio de acciones y proyectos que contribuyan a la consecución de los fines impulsados por el presente convenio, así como al desarrollo de cualquiera de sus ámbitos de colaboración.
 - Proyecto formativo y prácticas no laborales en nuestras 7 estaciones propias de Las Palmas que están fijadas para el primer trimestre de 2023.



- Contratación, capacitación y acciones de sensibilización enfocadas en personas con discapacidad en **colaboración con COCEMFE**. Con esta ONG dedicada entre otras cosas a la inclusión de personas con discapacidad, tenemos un acuerdo de colaboración en la contratación directa de personas con discapacidad en nuestras estaciones de Oviedo y Palencia:
 - Centro especial de empleo en Central Lechera, Oviedo. Es un centro de empleo donde más del 70% de empleados que tenemos tienen una discapacidad reconocida de más del 33%.
 - En nuestras dos estaciones de Palencia: Villaherreros y Santillana de Campos también hemos realizado contrataciones directas.
- Contratación de personas trans en colaboración con **Fundación 26D**: a través del proyecto Ámbar, contando actualmente con una persona trans.
 - Formación: se han desarrollado formaciones propias en el proyecto dirigidas al colectivo dentro de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión del grupo. Asimismo, se ha acordado lanzar una formación más detallada e-learning de 2 horas para nuestros jefes de estaciones y encargados solo del ámbito LGTBIQ+ con el fin de sensibilizar y dar las herramientas necesarias a nuestros jefes de estaciones para tratar a todas las personas de forma Diversa, Equitativa e Inclusiva.
 - Empleo: contratación de personas trans en nuestra red de estaciones Markoil. Relacionado con esto, en el proyecto se desarrolla un proceso de intermediación laboral entre la Fundación26, Markoil y la estación para facilitar su inserción laboral.
- Proyecto de colaboración entre la Fundación 26D y Cruz Roja Madrid para incluir en la formación y prácticas no laborales, personas trans que nos envíen desde la fundación con el objetivo de que estén formadas y puedan incorporarse posteriormente en nuestra red de estaciones.

RELACIÓN CON NUESTROS CONTRATISTAS Y SOCIOS

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

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

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

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



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes **Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022**

En primer lugar, antes de iniciar una relación comercial con un proveedor, es obligatorio seguir el proceso de anticorrupción definido a nivel de 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 parte de 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, 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.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

- 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 y *Business Integrity*

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 hacer seguimiento de las prioridades de la agenda de ética del grupo, favoreciendo acciones o actividades consideradas como convenientes a desarrollar.

Las actividades de prevención y control son organizadas en bp con carácter funcional, bajo impulso y coordinación del grupo bp. El comité de ética ejerce función integradora para las entidades en España, coordinando las necesidades y acciones que surgen y aplican de forma transversal.

Existe una función del grupo bp denominada 'Business Integrity' (BI) que se encarga de tratar las denuncias recibidas, proponiendo acciones y coordinando la respuesta (investigación y sistema disciplinario), así como 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.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes **Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022**

Durante el 2022, se han llevado a cabo las siguientes actividades en relación con la ética y el cumplimiento en nuestra organización:

- 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.
- Se ha reforzado la formación en Ética y Cumplimiento, dedicada a toda la plantilla.
- Se ha apoyado la difusión en la organización de los principios del grupo de “Quiénes somos” (Vivimos nuestro propósito, Jugamos para ganar, Cuidamos de los demás).
- Periódicamente, se han elegido temas de enfoque de la agenda de ética y cumplimiento y se han vuelto a divulgar las políticas aplicables.

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.

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. Emprendemos acciones correctivas con proveedores y socios comerciales que no han cumplido con nuestras expectativas. Esta acción puede incluir finalizar contratos.

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



DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

LIBRE COMPETENCIA

El respeto de las leyes de competencia y antimonopolio está incluido como pilar fundamental del código de conducta de bp. Se prohíben explícitamente las conductas anticompetitivas, cualquier tipo de acuerdo o entendimiento con competidores para fijar precios, manipular licitaciones, asignar clientes o restringir el suministro.



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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 2-6	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14)
Entorno empresarial	GRI 2-1	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14)
Organización y estructura	GRI 2-6	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14)
Objetivos y estrategias	GRI 3-3	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14)
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 3-3 GRI 3-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

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 3-3	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14) Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-12	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
<i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 2-12	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
<i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 2-12	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
<i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 3-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
<i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 2-27	Véase Nota 16 de la memoria de las Cuentas Anuales
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 42-50)
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 GRI 301-1 GRI 306-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 42-50)
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 47)
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 GRI 301-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 45)
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 GRI 302-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 45)
Cambio Climático		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 45)
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 GRI 201-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 46)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 46)
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 GRI 304-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 48)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 48)
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.	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 2-19	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 27-41)
Principales riesgos		



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
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 2-12	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14) Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 27-41)
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 27-31)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 27-31)
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 27-31)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 41)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32 y 33)
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 37 y 38)
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32 y 33)
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 2-19 GRI 2-20 GRI 201-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32 y 33) Véase Nota 24.4 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 39)
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 38)



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 27)
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 28 y 30)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 GRI 401-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 39)
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 14-26)
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 14-26)
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 14-26)
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 (Página 34)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 34)
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 17-23)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 34-36)
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 34-36)
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)
Planes de igualdad	GRI 3-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 37-42)
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 GRI 406-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 36-41)
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 3-3 GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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 2-12	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
Derechos Humanos		



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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.	GRI 3-3 GRI 3-3 GRI 205-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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 2-12	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-14) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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.	GRI 3-3 GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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 2-12	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 4-14) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 51-58) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 58-61)
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 51-58)
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 51-58)
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 51-58)
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 51-58)



BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2022

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 56-58)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 56-58)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 56-58)
Consumidores		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 23-26) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 52-56)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26 GRI 3-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 52)
Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Véase Nota 19 de la memoria de las Cuentas Anuales
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Véase Nota 19.1 de la memoria de las Cuentas Anuales
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Véase Nota 15 de la memoria de las Cuentas Anuales

