# BP ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes
# Estado de Información No Financiera
# del ejercicio anual terminado
# el 31 de diciembre de 2024

## 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 2024. 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 2024.

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 Consolidado.

El contenido del bp sustainability report 2024 (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 61 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, contamos con una posición destacada en el mercado petrolífero y en el mercado industrial de gas natural. Uno de nuestros principales activos en España es la refinería de Castellón, considerada una de las mejores plantas industriales 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.

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: alcanzar las cero emisiones netas, mejorar la vida de las personas y cuidar de nuestro planeta.

## 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.
- Reducir 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.

### 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*").
- Proporcionar soluciones integradas de energía limpia y movilidad y 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 cinco 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.

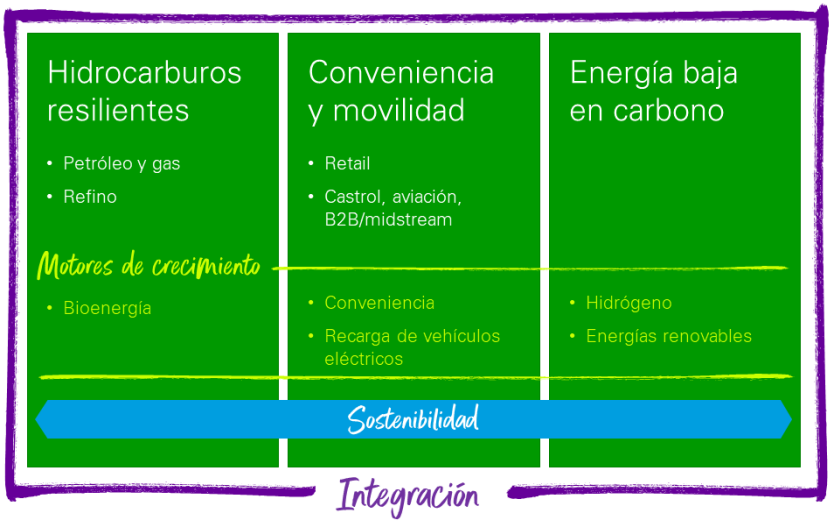
## Cuidar de nuestro planeta

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 transformación en una empresa energética integrada se basa en **tres pilares estratégicos** (hidrocarburos resilientes, conveniencia y movilidad y energía baja en carbono) en los que tenemos integrados **cinco motores de crecimiento para la transición** (bioenergía, conveniencia, recarga de vehículos eléctricos, hidrógeno y energías renovables), y nuestro **marco de sostenibilidad** y el poder de la **integración** lo sustentan y conectan todo.




## Valores en bp

En 2022 actualizamos 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 el grupo, 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 de conducta, 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:

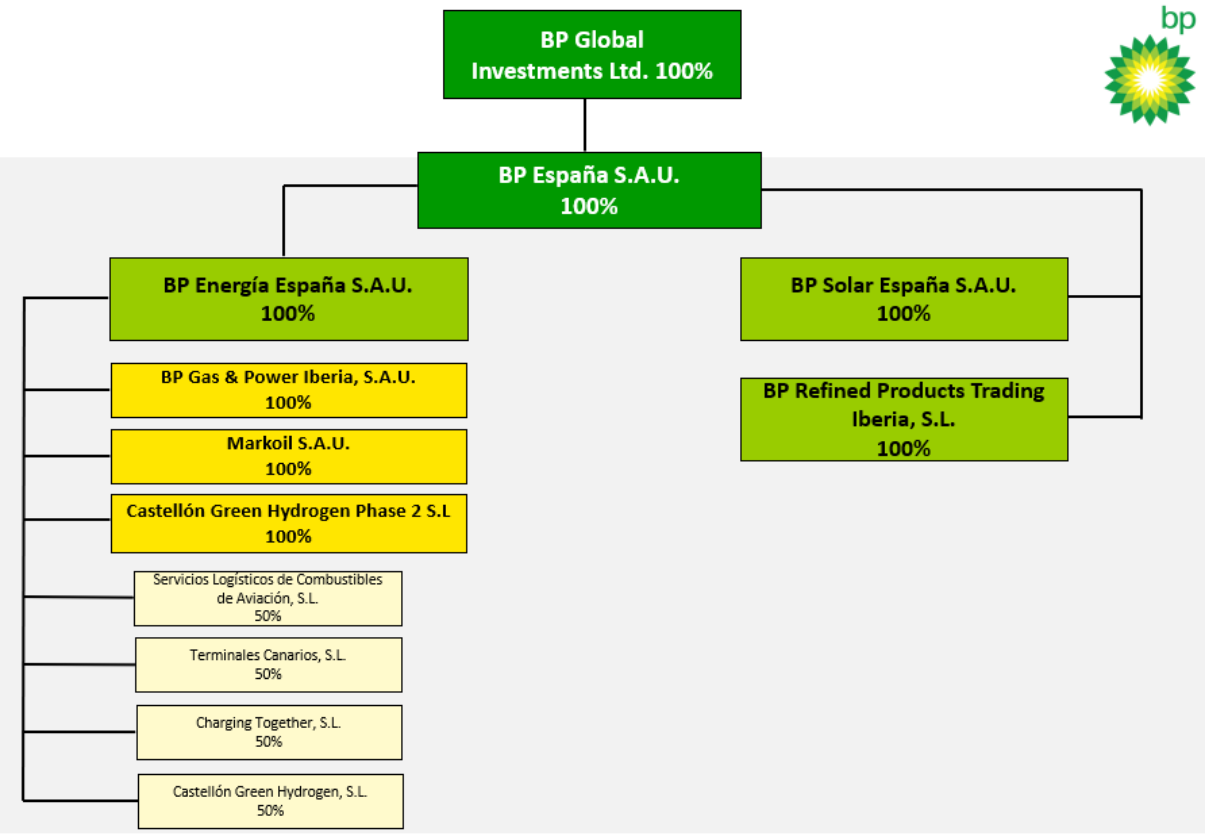
- Vivir nuestro propósito:
  - La seguridad es lo primero, cuidar de los demás y de la empresa en el mundo real y digital.
  - Generar un impacto positivo, allí donde trabajamos y con quienes trabajamos.
  - Hacer lo correcto, siguiendo siempre nuestro código de conducta.

- 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.

## 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 a 31 de diciembre de 2024:




Las actividades del grupo bp en España se enmarcan en:

**1) Production & operations** que engloba las operaciones relacionadas con el proceso de refino 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 refino 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 ***hub* de energía integrada**, se desarrollan proyectos para incentivar la producción de **hidrógeno verde, 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 diésel, 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 como alimentos frescos, *click and collect* y entrega a domicilio.

  El grupo cuenta con 710 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 294 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.

## 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, Nuestro Código y los valores de Quiénes Somos (*Who we are*) 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 gestión de riesgos del grupo bp están diseñados para ser un marco coherente y claro de identificación, mitigación y reporte de los mismos a la Dirección del grupo. 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, regulatorios 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:

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 2024, el Consejo de la Sociedad dominante está compuesto por cuatro consejeros: dos hombres y dos mujeres.

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

Comité de ética

El comité de ética, presidido por la Oficial de Cumplimiento Normativo, está además compuesto por la Directora del Departamento Legal, la Gerente de Relaciones Laborales (Recursos Humanos, o como se les llama internamente, *People & Culture*) y el Gerente de Finanzas local. Asimismo, el Oficial de Cumplimiento Normativo ha sido designado como el encargado de prevención de delitos, siendo el 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 de Nuestro Código y las políticas del grupo, destacando especialmente las políticas de los riesgos más significativos, como 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. Por último, cabe apuntar que el Oficial de Cumplimiento Normativo también es el Responsable del Sistema Interno de Información del grupo, a nivel local.

*Operational Leadership Team*

Este comité ha estado dirigido por la presidenta 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. Es uno de los foros más comunes, más allá de las reuniones del Consejo, en el que las funciones del grupo (Legal, Fiscal, Finanzas, Recursos Humanos, Comunicación o Cumplimiento Normativo) pueden llevar discusiones y exponer riesgos que se hayan identificado en el día a día en el desempeño de las responsabilidades y controles, y en el que sea necesario tener en cuenta un enfoque comercial y operativo de dichos negocios.

## 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 del grupo (no solo para aquellos que realizan las tareas con más riesgo) y están enfocados en el refuerzo de nuestra cultura de seguridad.



## 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 Servicios de Prevención 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 Mancomunado con UCE (Ube Corporation Europe). Cada empresa (bp y UCE) gestionan de forma independiente las especialidades técnicas (seguridad en el trabajo, higiene industrial y psicosociología y ergonomía) y comparten la especialidad de medicina del trabajo, 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 2024 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:** 6 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. 8 sesiones de formación a diferentes departamentos de bp sobre normas internas de conducción, concienciación sobre seguridad vial y lecciones aprendidas de incidentes ocurridos en el grupo bp. 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, sistemas de seguridad en los vehículos, incidentes de circulación y reglas de conducción. Además, la fundación RACE en colaboración con bp, participó en una charla de sensibilización sobre seguridad vial a más de 120 personas pertenecientes a empresas contratistas que trabajan para bp en sus estaciones de servicio en España.

- **Campañas de seguridad, salud y ergonomía**:

    - **Sesiones de fisioterapia:** Sesiones individuales y voluntarias entre un empleado y un fisioterapeuta profesional, en las oficinas de Madrid, a un coste ventajoso.
    - **Charlas de salud informativas:** En modalidad mixta, para adaptarnos a la nueva forma de trabajar. Se realizaron 4 sesiones de salud:
        - Primeros auxilios.
        - Viajes internacionales.
        - Ictus: Reconocerlo, prevenirlo y cómo actuar.
        - Ergonomía.
    - **Taller de ojo seco:** Durante esta actividad, profesionales expertos en la materia dieron una charla aproximada de una hora para transmitir información clave sobre el ojo seco. Posteriormente, se realizaron pruebas a 20 empleados.
    - **Campaña de donación de sangre:** Coordinada junto con la cruz roja, se ofreció a los empleados la posibilidad de donar sangre durante la jornada laboral. Esta actividad se extendió al resto de empresas del edificio de oficinas.
    - **Taller de Glaucoma:** Esta actividad se realizó en colaboración con una optometrista. La actividad, en la que participaron 20 empleados, constó de una revisión oftalmológica completa con: Graduación de la vista y Detección precoz del glaucoma y patologías de retinianas.
    - **Talleres de salud mental**: Con el fin de construir un ambiente de trabajo saludable, disminuir los niveles de estrés, y mejorar las habilidades de afrontamiento, desde el servicio médico, y en colaboración con un gabinete de psicólogos, se realizaron 2 talleres para abordar técnicas y habilidades de comunicación.
    - **Campaña de vacunación antigripal:** Que se desarrolló durante los meses de octubre y noviembre.
    - **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.

Centro de trabajo de Castellón

Los procesos típicos para la gestión de la actividad preventiva tienen varias fases que, concretamente en el centro de trabajo de la refinería bp de Castellón, se llevan a cabo así:

**1. Identificación del riesgo:**

Los riesgos se identifican por un número de vías diferentes:

- Incidentes: internos y externos – a diario.
- 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 (ver siguiente apartado) – a diario.
- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo (ver siguiente apartado).
- Simulacros – al menos 6 al año.
- Sugerencias de seguridad – a diario cuando llega una al buzón y trimestralmente para endorsar aquellas que requieren de inversión económica.
- Planes de inspección e integridad de los equipos.
- Reunión de Control de trabajos en planta (CoW por sus siglas en inglés) – a diario.
- Programa de auditorías internas – anualmente se establece un programa con las actividades.
- Programa de auditorías externas de bp – de acuerdo con el plan del grupo bp.
- Reuniones de método de ejecución segura de proyectos y paradas – cada vez que se ejecuta un proyecto o parada programada.
- Plan anual de análisis de barreras de seguridad y operaciones (SORA por sus siglas en inglés).

2. **Evaluación de riesgos**

Existen varios procesos de evaluación de riesgos principales en refinería:

- **Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo:** Este documento, de carácter legal según el Artículo 23 de la LPRL, indica los riesgos y medidas preventivas de cada uno de los puestos de trabajo. Se emplea la metodología del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Estos documentos se revisan periódicamente en cumplimiento del Artículo 16 de la LPRL y cada trabajador recibe y firma el que le corresponde por puesto. Como novedad, durante el año 2024 se ha llevado a cabo la revisión y actualización del 100 % de evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo en refinería.

- **Evaluaciones de riesgo de trabajos en planta y de operación de la planta:** 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 hasta la H y la probabilidad en las columnas de la 1 hasta la 8. Cuanto más arriba y más a la derecha, más graves serán las consecuencias y más probable será que ocurra el accidente.

Asimismo, para los trabajos en planta, se realizan **permisos de trabajos** específicos para cada actividad. Se trata de documentos preventivos donde se evalúan los riesgos y medidas preventivas, así como a los trabajadores que participan en la evaluación de riesgos y aquellos trabajadores que realizan los trabajos. Este documenta se firma por todos los intervinientes de modo que conocen los riesgos y medidas preventivas que deben aplicarse para un trabajo en concreto.

**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:**

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 comités de seguridad multidisciplinares:**

Las acciones se endorsan en los comités de seguridad multidisciplinares que se indican a continuación:

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 trimestralmente 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). No existe una cadencia de reuniones periódica sino comunicaciones continuadas sobre el tráfico de vehículos en la instalación. 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.

**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 a la dirección de 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 trimestralmente, 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 y sus funciones vienen detalladas en el artículo 39 de la citada Ley. En él se comparten la información relevante de todos los procesos y acciones mencionados en este apartado.

Conviene destacar que existe una participación muy activa por parte de los 4 delegados de prevención y de una comunicación continua entre estos y el servicio de prevención de la refinería para tratar aspectos que son de su interés de forma que se pueda proponer su endorse durante las reuniones trimestrales el comité de seguridad y salud.

**8. Otras reuniones de seguridad y salud y otras reuniones de coordinación que incluyen aspectos de seguridad y salud:**

En el plan de prevención se indican otras las reuniones de seguridad y salud y otras reuniones de coordinación que incluyen aspectos de seguridad y salud en refinería. Entre otros, el objetivo de estas reuniones es cubrir aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajos en planta y la identificación de riesgos de forma anticipada.

**9. Seguimiento de las medidas planificables:**

En todos los comités anteriormente mencionados se realiza un seguimiento de las medidas preventivas planificables.

Aquellas medidas que tienen cierta complejidad, que conllevan un coste relevante y/o que requieren de un tiempo de ejecución más largo, se incluyen adicionalmente en la herramienta de seguimiento de planificación de Actividad Preventiva, que recibe el nombre de *HSE&C tool*.

Formación

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.

El Departamento de Recursos Humanos es el responsable del desarrollo de la función de “Formación & Desarrollo” de la plantilla de la refinería.

En relación con la formación específica en materia preventiva, el servicio de prevención dispone de una matriz donde se definen las sesiones de formación para todos los empleados. Esta matriz incluye una reseña específica para los empleados de nueva incorporación.

Las instalaciones principales de formación de las que dispone refinería son las siguientes para formar en aspectos ligados con la prevención y la seguridad son las siguientes:

- 1 centro de inducción de seguridad que incluye 2 aularios de inducción, una aula práctica, un andamio y un fragmento de una torre de destilación desmantelada en una parada pasada para tratar de forma práctica los riesgos de planta principales, destacando los espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos en altura, conducción de vehículos, izados, aislamiento de fuentes de energía, EPIs, permisos de trabajo, entre otros. Por esta formación para el 100 % de trabajadores propios y también contratistas (en cumplimiento del Real Decreto 171/2004 de CAE en el deber de comunicar los riesgos y procedimientos propios).
- 1 sala de 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.
- 1 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.
- 1 centro de entrenamiento práctico para llevar a cabo las prácticas de lucha contra incendios donde se recrean condiciones con fuego reales de planta y donde se emplean medios de extinción de incendios.

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.

Para el año 2024, ha habido multitud de formaciones relacionadas con la seguridad y salud y la prevención de riesgos. A continuación, se destacan las principales formaciones llevadas a cabo:

- Sesiones de formación e información sobre la **actualización de las evaluaciones de riesgo** de los puestos de trabajo al 100 % de trabajadores propios.
- Formación de **inducción** para nuevos/as trabajadores/as.
- Formación en **seguridad de proceso**: LOPA (*Layer or Protection Analysis*).
- Formación de **prevención de legionelosis** para operadores de la instalación.
- Formación sobre **agentes químicos** para personal del dpto. de Mantenimiento.
- Sesiones teórico-prácticas de **lucha contra incendios**.
- Sesiones específicas de **lucha contra incendios avanzada** en instalaciones externas de refinería de bp (centro de la empresa Seganosa).
- Sesiones específicas de **gestión frente a emergencias**.
- Sesiones específicas ante **emergencias por derrames de hidrocarburo en el mar**.
- Sesiones de **primeros auxilios**.
- Sesiones en el uso de **equipos de trabajo para izado de cargas**.

### Auditorías

En el apartado de auditorías externas se han realizado de forma satisfactoria la siguiente auditoría en 2024:

- Auditoría externa reglamentaria del servicio de prevención de acuerdo con el Capítulo V del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención. Como conclusión de la auditoría se indica en el informe que "*no se han puesto de manifiesto no conformidades ni incumplimientos legales que afecten el funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales implantado en BP ENERGÍA ESPAÑA S.A.U., en su centro de trabajo de Refinería de Castellón, y vigente a la fecha de este informe, evaluando como muy alta la eficacia de su implantación y adecuación a la normativa de prevención de riesgos laborales*".

- **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:
  - 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 2024:

| **Panel objetivos seguridad 2024** | |
|---|---|
| **Indicador** | **Resultado** |
| **Tier 1 PSE** [1] | 0 |
| **Tier 2 PSE** [2] | 0 |
| **RIF** [3] | 0,22 |

En 2024 en la Refinería de Castellón:

- En el apartado de seguridad personal ha habido 2 accidentes con baja de trabajadores contratistas y 2 accidentes sin baja de trabajadores propios.
- En el apartado de seguridad de proceso no ha habido eventos de proceso de nivel 1 ni nivel 2.

### Salud y Bienestar

Adicionalmente, en 2024 se han mantenido 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:

- **Campaña de vacunación antigripal:** Se ha lanzado la campaña 2024/2025 abierta a todos los empleados.

---

[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.*

- **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.

- **Talleres Virtuales – Sanitas.**

- **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.

- **Actividad en Yammer / agenda de la semana**.

- **Link en Share point HSE&C:** Acceso a todos los Recursos y grabaciones.

- **THRIVE with bp/ Headspace:** 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.

- **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.

Finalmente, merece destacar que en 2024, bp refinería de Castellón sigue certificada como una organización saludable.

- **En qué consiste este sistema de gestión?**
  - SIGOS permite a una organización, dentro de su ámbito de influencia, proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones, cuidar de la salud y facilitar e implantar hábitos de vida adecuados para las personas que la componen, sus familias y otras partes interesadas.
  - En la refinería seguimos buscando cómo mejorar y convertirnos en un modelo de excelencia en la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo. Por eso, este año nos hemos propuesto obtener una nueva certificación de AENOR basada en el Sistema de Gestión de Organización Saludable (SIGOS).

- **Elementos de la organización Saludable**
  - Salud y seguridad de las personas de la organización.
  - Estilo de vida, incluyendo hábitos saludables.
  - Cultura enfocada en el bienestar de la organización.
  - Compromiso con la comunidad

- **Equipo de trabajo**
  - Se ha mantenido un equipo de trabajo, liderado por el dpto. de Recursos Humanos, que ha realizado un autodiagnosis de estos elementos y establecido un plan de acción para 2024.

## Markoil, S.A.U.

Durante el año 2024 se han realizado varias iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad, siendo las más destacadas las que se citan a continuación:

- **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 2024 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 octubre.
    - **Campaña de Vigilancia de la salud de los empleados.** Ofertada a todos los empleados durante el año (dependiendo de cada estación de servicio). 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 2024:

- **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 8 puntos fuertes, 0 No Conformidades y 31 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 | 2024 | 2023 |
|---|---|---|
| Número de accidentes de trabajo con baja | 24 | 38 |
| Índice de incidencia | 12 | 18 |
| Índice de frecuencia | 6,9 | 10,2 |
| Índice de gravedad | 0,4 | 0,6 |
| Enfermedades profesionales | - | - |

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:

| | 2024 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| **Nº** | **Mujer** | **Hombre** | **Mujer** | **Hombre** |
| Incidentes con baja | 13 | 11 | 24 | 14 |
| Incidentes sin baja | 15 | 13 | 15 | 5 |

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 2024. 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.

## 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 2024 es la siguiente:

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 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 | - | - | 40 | 60 | 16 | 42 | **158** |
| Técnicos | 19 | 27 | 161 | 189 | 38 | 90 | **524** |
| Administrativos | - | - | 6 | 3 | 9 | 2 | **20** |
| Operarios | 5 | 27 | 8 | 156 | - | 24 | **220** |
| **TOTAL** | **24** | **54** | **215** | **408** | **63** | **158** | **922** |
| | | **78** | | **623** | | **221** | |

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato**

| | | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Directivos | Indefinido | - | - | 40 | 60 | 16 | 42 |
| | Temporal | - | | - | - | - | - |
| Técnicos | Indefinido | 19 | 26 | 161 | 189 | 37 | 85 |
| | Temporal | - | 1 | - | - | 1 | 5 |
| Administrativos | Indefinido | - | - | 6 | 3 | 9 | 2 |
| | Temporal | - | - | - | - | - | - |
| Operarios | Indefinido | 5 | 23 | 6 | 154 | - | 22 |
| | Temporal | - | 4 | 2 | 2 | - | 2 |
| **TOTAL** | | **24** | **54** | **215** | **408** | **63** | **158** |
| | | | **78** | | **623** | | **221** |

En relación a los resultados de esta tabla, 17 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 98,16% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2024 las horas de absentismo han ascendido a 39.048 horas[4], debido a bajas por contingencias comunes.

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 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 | - | - | 39 | 60 | 15 | 42 |
| | Parcial | - | - | 1 | - | 1 | |
| Técnicos | Completa | 19 | 27 | 159 | 187 | 37 | 84 |
| | Parcial | - | - | 2 | 2 | 1 | 6 |
| Administrativos | Completa | - | - | 5 | 3 | 9 | 2 |
| | Parcial | - | - | 1 | - | - | - |
| Operarios | Completa | 5 | 27 | 8 | 150 | - | 21 |
| | Parcial | - | - | - | 6 | - | 3 |
| **TOTAL** | | **24** | **54** | **215** | **408** | **63** | **158** |
| | | | **78** | | **623** | | **221** |

**Plantilla media durante el ejercicio 2024 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 | - | - | 40 | 60 | 16 | 44 |
| | Parcial | - | - | 1 | - | 1 | - |
| Técnicos | Completa | 18 | 22 | 159 | 190 | 38 | 85 |
| | Parcial | - | - | 2 | 2 | 1 | 9 |
| Administrativos | Completa | 1 | - | 5 | 3 | 9 | 2 |
| | Parcial | - | - | 1 | - | - | - |
| Operarios | Completa | 6 | 24 | 6 | 148 | 1 | 22 |
| | Parcial | - | - | - | 6 | - | 2 |
| **TOTAL** | | **24** | **46** | **214** | **409** | **66** | **163** |
| | | | **70** | | **623** | | **229** |

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

[4] *Se han tenido en cuenta, exclusivamente, las horas de baja por enfermedad.*

Markoil, S.A.U.

La distribución de nuestra plantilla a 31 de diciembre de 2024 es la siguiente:

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 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 | - | 3 | 39 | 39 | 9 | 36 | **126** |
| Encargado | 4 | 1 | 48 | 42 | 17 | 14 | **126** |
| Expendedor-vendedor | 98 | 86 | 338 | 251 | 145 | 146 | **1.064** |
| **TOTAL** | **102** | **90** | **425** | **332** | **171** | **196** | **1.316** |
| | | **192** | | **757** | | **367** | |

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato**

| | | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Encargado | Indefinido | - | 3 | 39 | 39 | 9 | 36 | **126** |
| | Temporal | - | - | - | - | - | - | **-** |
| Encargado de turno | Indefinido | 4 | 1 | 43 | 41 | 17 | 14 | **120** |
| | Temporal | - | - | 5 | 1 | - | - | **6** |
| Expendedor-vendedor | Indefinido | 67 | 57 | 300 | 227 | 136 | 139 | **926** |
| | Temporal | 31 | 29 | 38 | 24 | 9 | 7 | **138** |
| **TOTAL** | | **102** | **90** | **425** | **332** | **171** | **196** | **1.316** |
| | | | **192** | | **757** | | **367** | |

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 89,06% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2024 las horas de absentismo han ascendido a 131.736 horas, debido a bajas por contingencias comunes.

**Plantilla a cierre de ejercicio 2024 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada**

| | | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Encargado | Completa | - | 3 | 38 | 37 | 9 | 36 | **123** |
| | Parcial | - | - | 1 | 2 | - | - | **3** |
| Encargado de turno | Completa | 4 | 1 | 45 | 41 | 17 | 13 | **121** |
| | Parcial | - | | 3 | 1 | - | 1 | **5** |
| Expendedor-vendedor | Completa | 90 | 79 | 305 | 245 | 135 | 139 | **993** |
| | Parcial | 8 | 7 | 33 | 6 | 10 | 7 | **71** |
| **TOTAL** | | **102** | **90** | **425** | **332** | **171** | **195** | **1.316** |
| | | | **192** | | **757** | | **367** | |

**Plantilla media durante el ejercicio 2024 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada.**

| | | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Encargado | Completa | - | 2 | 41 | 38 | 11 | 36 | **128** |
| | Parcial | - | - | 1 | 2 | - | - | **3** |
| Encargado de turno | Completa | 6 | 1 | 47 | 48 | 17 | 13 | **132** |
| | Parcial | - | - | 3 | 1 | - | 1 | **4** |
| Expendedor-vendedor | Completa | 86 | 91 | 332 | 259 | 144 | 152 | **1.063** |
| | Parcial | 10 | 11 | 33 | 9 | 11 | 7 | **81** |
| **TOTAL** | | **102** | **105** | **457** | **357** | **183** | **209** | **1.413** |
| | | | **207** | | **814** | | **392** | |

## 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 *'la manera en la que trabajamos es igual de importante que lo que entregamos'*. |
| **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.<br><br>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. |

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 2024**

| | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | MEDIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Directivos | - | - | 142.183 | 177.710 | 192.819 | 218.302 | **180.687** |
| Técnicos | 48.216 | 39.258 | 79.626 | 83.667 | 102.646 | 100.486 | **83.379** |
| Administrativos | - | - | 60.002 | 53.644 | 102.826 | 180.593 | **95.045** |
| Operarios | 39.431 | 37.374 | 46.029 | 61.585 | 107.058 | 75.325 | **59.285** |
| **TOTAL** | **46.108** | **38.316** | **90.372** | **89.264** | **127.567** | **129.217** | **95.323** |

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2023**

| | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | MEDIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Directivos | - | - | 132.671 | 177.327 | 195.035 | 202.774 | **174.190** |
| Técnicos | 45.367 | 40.214 | 66.727 | 80.218 | 89.777 | 93.508 | **76.757** |
| Administrativos | 36.273 | - | 56.558 | 54.657 | 65.751 | 78.135 | **62.748** |
| Operarios | 28.541 | 46.290 | 60.910 | 72.644 | 17.532 | 88.056 | **70.376** |
| **TOTAL** | **42.816** | **43.899** | **83.328** | **94.611** | **116.392** | **125.415** | **96.083** |

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.

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 52% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2024, 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 2024**

| | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | MEDIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Encargado | - | 28.102 | 29.067 | 30.632 | 29.913 | 37.104 | **31.734** |
| Encargado de turno | 14.446 | 16.444 | 20.417 | 21.334 | 23.195 | 21.294 | **20.696** |
| Expendedor-vendedor | 10.569 | 11.065 | 15.876 | 16.626 | 18.345 | 19.893 | **15.687** |
| **MEDIA** | **10.767** | **11.245** | **17.425** | **18.460** | **19.422** | **22.556** | **17.309** |

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2023**

| | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | MEDIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Encargado | 22.134 | 24.789 | 25.540 | 27.038 | 28.599 | 31.808 | **27.815** |
| Encargado de turno | 18.948 | 19.331 | 20.505 | 20.626 | 21.961 | 23.796 | **20.899** |
| Expendedor-vendedor | 17.722 | 17.647 | 18.301 | 18.719 | 19.171 | 19.930 | **18.634** |
| Lavador/a | - | - | 18.403 | 19.171 | 18.319 | 22.562 | **19.730** |
| **MEDIA** | **17.883** | **17.850** | **19.160** | **19.871** | **19.996** | **22.021** | **19.669** |

No existe ningún empleado con relación contractual de alta dirección.

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 2,93% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2024.

## 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 y un plan de igualdad vigente y registado, el cual fue negociado con la parte social tanto de Madrid como de Castellón. 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 714, un 77.44% 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 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 2024, un total de 72 personas se unieron a nuestra plantilla, entre nuestras oficinas de Madrid 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.

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 5.192,73 horas de formación en cada área durante 2024[5].

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

### Soluciones digitales

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

### 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-praduados

***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 2024, 4 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 *gobernance board* compuesto por miembros de *leadership team* de España.

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 2024, un total de 519 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 2024, nuestros empleados recibieron un total de 9.172 horas.

**Horas de formación recibidas por categoría profesional durante el ejercicio 2024**

| | Horas de Formación | Horas de Formación por empleado |
|---|---|---|
| Encargado | 1.421 | 10,8 |
| Encargado de turno, expendedor/vendedor y otros | 7.751 | 6,0 |
| **TOTAL** | **9.172** | **16,8** |

## 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.

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 32.75% de la población total de BP Energía España, S.A.U. (33.30% en 2023).

Respecto a Markoil, los datos arrojan un número de mujeres que representan el 53,04% de la población total de la empresa (51.73% en 2023).

En 2024 la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla total de bp en España a 31 de diciembre es del 12.09% (11,70% en 2023), 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 permiso por cuidado del menor, durante las seis semanas inmediatamente siguientes a la reincorporación al trabajo tras la situación de baja por cuidado del menor, los progenitores, podrán 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. La persona trabajadora podrá optar por acumular este permiso durante las tres semanas inmediatamente siguientes a la finalización de la baja por nacimiento del menor, siendo este periodo retribuido al 100% de la jornada laboral. En el caso de la refinería de Castellón este permiso será de ocho semanas del 50% de la jornada laboral o de cuatro semanas si se escoge disfrutar a tiempo completa.

### 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 2024 el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de cinco. En Markoil, S.A.U., a 31 de diciembre de 2024 el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 26.

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.

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.

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 lideres 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.

  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 Dia de la mujer.

  Durante el año 2023 se redujo el número de actividades 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.

- **bpDiversiad Funcional:** en 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 esponsorizado por un miembro del Comité de Dirección de España.

- **bpWisdom & Experience:** el pasado mes de noviembre se creó un nuevo grupo de diversidad, denominado Wisdom & Experiece que está basado en la diversidad generacional. Al ser de tan reciente creación, empezarán a desplegar su agenda de actividades, a lo largo de 2024.

## 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 2024 desglosados por edad y género, categoría profesional**

| | Menores de 30 años | | Entre 30 y 50 años | | Mayores de 50 años | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Directivos | - | - | 1 | | - | 1 | **2** |
| Técnicos | - | - | 2 | 2 | - | 1 | **5** |
| Administrativos | - | - | - | - | 1 | 1 | **2** |
| Operarios | - | - | - | 1 | 1 | - | **1** |
| **TOTAL** | **-** | **-** | **3** | **3** | **2** | **3** | **11** |
| | | **-** | | **6** | | **5** | |

Markoil, S.A.U.

**Número de despidos durante el ejercicio 2024 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 | - | - | 4 | 1 | 2 | - | **7** |
| Encargado de turno | - | - | 2 | 4 | - | - | **6** |
| Expendedor-vendedor | 7 | 11 | 21 | 17 | 4 | 10 | **70** |
| **TOTAL** | **7** | 11 | **27** | **22** | **6** | **10** | **83** |
| | | **18** | | **49** | | **16** | |

## 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 lo establecido en nuestras diferentes políticas como son: política de gestión de la operación (OMS), calidad, medio ambiente, seguridad, prevención de accidentes graves y control del trabajo, que recoge los principales compromisos que hemos adquirido para alcanzar nuestros objetivos.

Nuestro Sistema de Gestión Operativo (OMS) es la manera en la que trabajamos y la base para mantenernos seguros, confiados y conformes en todas las operaciones de bp. El OMS 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. 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. 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.

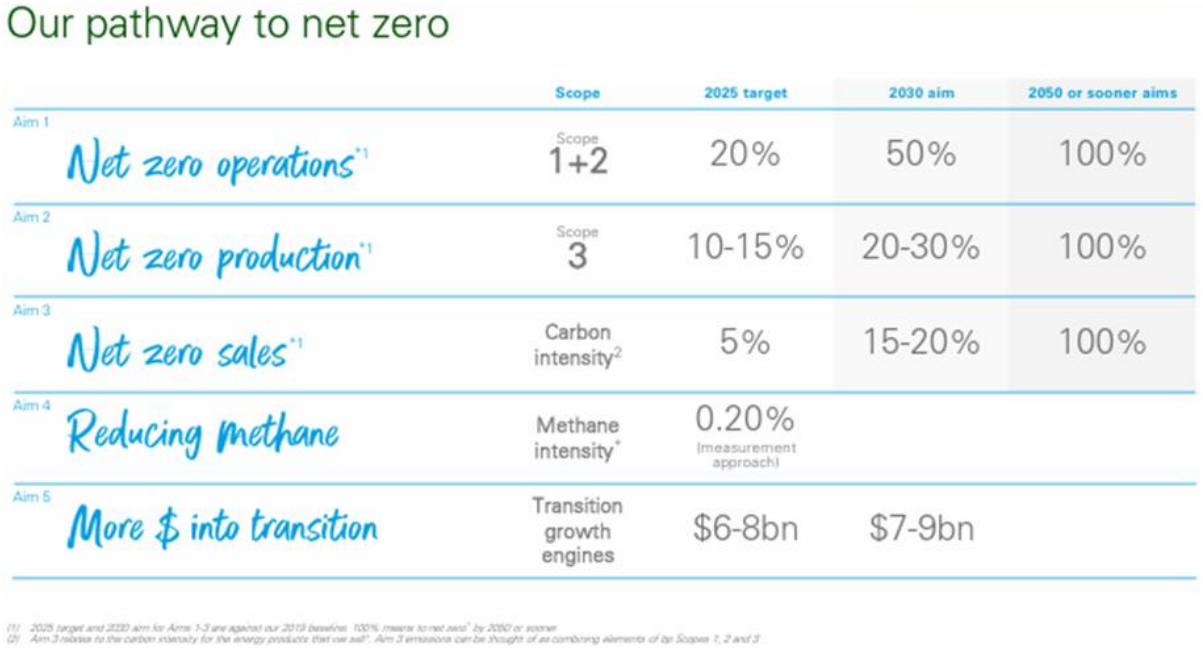
- Mejorar la calidad de nuestras actividades operativas a través de un Ciclo de Mejora del Desempeño de periodicidad anual.

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.

Dentro de las actividades que desarrollamos, aquella que tiene mayor impacto sobre el medio ambiente es la actividad de refino en la refinería de Castellón, aunque también realizamos tareas de control y seguimiento de los impactos ambientales en 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 todo el condicionado 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.

## TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

En el año 2020, bp cambió radicalmente su estrategia y planteamiento empresarial a nivel global. En febrero de ese mismo año 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 a las personas y el planeta a conseguir ese mismo objetivo. Esta estrategia se articuló en cinco objetivos concretos de reducción de su huella de carbono muy ambiciosos y totalmente alineados con el *Green Deal* de Europa. Estos objetivos se fueron detallando con metas a más medio plazo para el 2025 y 2030:




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 coprocesamiento de materias de origen bio. En octubre de 2024 la refinería obtuvo la autorización para incrementar su capacidad de coprocesamiento a 435.000 t/a de materias primas grasas de origen residual, modificando su AAI.

En cuanto a los recursos dedicados a la prevención de riesgos medio ambientales, la refinería de bp Castellón dedica 18 personas y un presupuesto anual de inversiones ambientales en torno a los 16 millones.

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 cuenta actualmente con siete estaciones de servicio con paneles fotovoltaicos, de tal manera que un 20% de la energía obtenida a través de estos es de autoconsumo de la propia estación.

Dada la actividad en las estaciones de servicio, el único consumo de energía relevante realizado en dicho negocio es de energía eléctrica, pero el 100% de la energía consumida tiene origen en energías renovables. Como consecuencia, las emisiones de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera es nula.

### Consumo de materias primas ejercicio 2024

| CONSUMO MATERIAS PRIMAS REFINERÍA | Toneladas |
|---|---|
| No renovables | |
| Crudo | 5.220.045 |
| Gas Natural | 78.654 |
| **CONSUMO MATERIAS PRIMAS TOTAL** | **5.298.699** |

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 2024

| ENERGÍA CONSUMIDA | GJ |
|---|---|
| Energía procedente de combustibles fósiles | |
| Refinería | 14.586.264 |
| Oficinas | - |
| Estaciones de servicio | - |
| **TOTAL** | **14.586.264** |
| Energía procedente de biomasa | |
| Refinería | 325.893 |
| Oficinas | - |
| Estaciones de servicio | - |
| **TOTAL** | **325.893** |
| Energía eléctrica | |
| Refinería | 1.404.446 |
| Oficinas | 637 |
| Estaciones de servicio | 97.816 |
| **TOTAL** | **1.502.899** |
| **ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA** | **16.415.056** |

Derivadas de nuestra actividad y de nuestro consumo energético, nuestra huella de carbono para el ejercicio 2024 sería la siguiente:

## Emisión de Gases de Efecto Invernadero en el ejercicio 2024

| EMISIONES DE GEI | Toneladas equivalentes de $CO_2$ |
|---|---|
| Alcance 1: Emisiones directas de GEI | |
| Refinería | 1.211.794 |
| Oficinas | - |
| Estaciones de servicios | - |
| **TOTAL** | **1.211.794** |
| Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI ligadas al consumo de energía | |
| Refinería | 3.169 |
| Oficinas | - |
| Estaciones de servicio | - |
| **TOTAL** | **3.169** |
| **EMISIONES DE GEI TOTALES** | **1.214.963** |

## EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Mejorar 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 y monitorizamos las emisiones de los principales contaminantes a partir de los analizadores ambientales en continúo ubicados en cada uno de los focos de emisión existentes.

### Emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2024*

| Emisión de gases contaminantes* | Toneladas |
|---|---|
| NOx | 1.090,66 |
| SOx | 1.815,15 |
| Partículas totales | 20,58 |

* 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 2024 en relación con las emisiones de contaminantes fueron, entre otras:

- Realización de ensayos anuales de seguimiento para comprobar la representatividad de la recta de calibración de los analizadores en continuo.

- Instalación de caudalímetros volumétricos que permiten conocer en continuo los caudales másicos enviados a antorchas y el peso molecular promedio del gas de antorcha que permite caracterizar la composición del gas.

- Implantación de un sistema de avisos vía correcto electrónico con frecuencia horaria, en caso de alarma por funcionamiento en los analizadores en continuo.

- Mejoras en el programa LDAR para la mejora en la detección, cuantificación y reparación para minimizar las emisiones difusas.
- Consolidación de las medidas realizadas durante la parada general del 2023 para la reducción de partículas en los principales focos de emisión, principalmente el cambio de ciclones en el FCC.

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 autotanque a la estación de servicio. En Markoil, la recuperación de vapores de Fase I es realizada en el 100% de nuestras estaciones de servicio. Por otro lado, la recuperación de vapores de Fase II es la recuperación de vapores a nivel de surtidor, consistente en instalar boquereles con determinadas características y válvulas especiales en los surtidores, con el objetivo de condensar los vapores de hidrocarburos que se producen cuando el combustible sale de la manguera hacia el depósito del vehículo para reconvertirlo en combustible líquido y que vuelva a las tuberías para su posterior suministro. Estas medidas para la recuperación de vapores de Fase II han sido utilizadas en el 86% de nuestras estaciones de servicio, un incremento del 4% en comparación con el año pasado.

Con el fin dar un paso más en el ámbito de las energías renovables, desde bp durante el año 2024 se ha introducido el HVO como alternativa al diésel en el transporte pesado en 4 estaciones de servicio. El aceite vegetal hidrotratado (*Hydrotreated Vegetable Oil*) es el diésel renovable cuya materia prima es el aceite de cocina usado que se obtiene mediante un tratamiento con hidrógeno como catalizador. El resultado de esto es un biocombustible de origen renovable que puede contaminar hasta un 90% menos que el diésel fósil tradicional: menos gases de efecto invernadero y partículas. De esta manera, desde bp ayudamos a conseguir una flota más respetuosa con el medio ambiente.

## 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 reducción del consumo de agua industrial en refinería, durante el año 2024 se ha trabajado en varias líneas, a destacar el proyecto del uso de un nuevo aditivo para reducir las purgas de las torres de refrigeración y en consecuencia el consumo de agua de reposición y el proyecto de optimización de la frecuencia de las regeneraciones en las zeolitas de las unidad de descalcificación del tratamiento de agua para calderas, reduciendo el consumo de agua al reducir las regeneraciones.

Adicionalmente y como consecuencia de los nuevos productos energéticos que bp quiere desarrollar en su refinería de Castellón y dar respuesta a la demanda hídrica requerida, a principios del 2024, se presentó ante la Confederación Hidrográfica del Júcar (CHJ), solicitud para el aprovechamiento de las aguas regeneradas procedentes de la EDAR de Castellón de la Plana (8hm3/año) como una alternativa más de suministro de agua a la refinería. El proyecto permite además ir sustituyendo gradualmente y en la medida de lo posible los recursos subterráneos utilizados actualmente por recursos depurados con el fin de liberar recursos en la masa de agua subterránea Plana de Castellón que se encuentra en mal estado cuantitativo, contribuyendo a alcanzar los objetivos ambientales. A este respecto, la CHJ ha resuelto otorgar la competencia de este proyecto a la solicitud presentada por bp, y se está trabajando en la tramitación de los términos de la concesión.

En cuanto a la minimización del consumo de agua en Markoil, cabe destacar que incrementamos el número de túneles de lavado con sistemas de reciclaje de agua en 10% en 2024. 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 sigue aumentando con las renovaciones anuales.

**Consumo de agua en el ejercicio 2024**

| Agua consumida | $m^3$ |
|---|---|
| Refinería | 4.418.724 |
| Oficinas | 1.794 |
| Estaciones de servicio con y sin lavado | 539.820 |
| **TOTAL** | **4.960.338** |

En refinería para el cálculo del consumo de agua se ha tenido en cuenta tanto el consumo agua industrial, como el consumo de agua potable. Siendo el consumo de agua industrial un 98% del total frente al 2% que supone el consumo agua potable

## 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.

Aunque la refinería de bp Castellón se encuentra a 2500 m de la zona húmeda LIC y ZEPA de la desembocadura del Mijares, y no está en el ámbito territorial del Espacio Natural Protegido, ni en espacio de la Red Natura 2000, durante el desarrollo de nuevos proyectos, 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.

La refinería de bp Castellón lleva años colaborando con el Servicio de Vida Silvestre y Red Natura 2000 de la Dirección General de Medio Natural y Animal de la Generalitat Valenciana. En 2023 se constató por vez primera la presencia reproductora de gaviota de Audouin en las instalaciones de la Refinería bp de Castellón, desde esa fecha se colabora con dicho Servicio para comprobar la nidificación de dicha especie. De hecho, el citado Servicio de Vida Silvestre y Red Natura 2000, emitió el pasado mes julio de 2024, el informe sobre la reproducción de gaviota de Audouin en la refinería en el que se da al departamento de medio ambiente de la refinería un agradecimiento expreso por la disposición a colaborar con las indicaciones propuestas en vistas al seguimiento y protección de las colonias de cría de estas especies amenazadas.

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.

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 2024 se ha procesado en la refinería 5,22 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 2023-2026 están siendo implementadas satisfactoriamente y hasta el momento incluso superando los objetivos marcados. Consiguiendo de esta forma disminuir la generación de residuos, y priorizando en la gestión la valorización frente a la eliminación.

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 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 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

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. 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.

Gracias a esta aplicación, en las estaciones de servicio de Markoil se han salvado 12 821 packs de alimentos en 2024, evitando la emisión de 32Tn CO2, contribuyendo así al objetivo de alcanzar emisiones netas cero en 2050 y ayudando a construir una economía libre de emisiones.

### Generación de residuos peligrosos y no peligrosos en el ejercicio 2024

| Residuos Peligrosos | Toneladas |
|---|---|
| Refinería | 5.236 |
| Oficinas | - |
| Estaciones de servicio | 1.204 |
| **TOTAL** | **6.440** |

| Residuos No Peligrosos | Toneladas |
|---|---|
| Refinería | 6.592 |
| Oficinas | 10 |
| Estaciones de servicio | 434 |
| **TOTAL** | **7.036** |

En el año 2024, en la refinería, se han generado un total de 11.828 toneladas de residuos (5.236 Tn de residuos peligrosos y 6.592 Tn de residuos no peligrosos) frente a las 11.330 toneladas de residuos (4.618 Tn de residuos peligrosos y 6.711 Tn de residuos no peligrosos) que se generaron en 2023, la variación entre ambos años se debe a que en el año 2023 se produjo la parada general de refinería que influyó en este aspecto ambiental y también que en el año 2024 se han llevado a cabo en refinería proyectos de obra civil y preparación de terrenos para potenciales nuevos proyectos que han supuesto una generación de residuo no peligrosos debido a la generación de escombros y tierras.

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, 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

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 nuestro 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 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: alcanzar las cero emisiones netas, mejorar la vida de las personas y cuidar de nuestro planeta.

Alcanzar las 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 convertirnos en una empresa cero emisiones netas y cinco para ayudar al mundo a conseguirlo.

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 cinco 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 de 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.

### Compromiso con las comunidades

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 2.238 empleados, 26,3% 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 157.562 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 2.317.670 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 2024 ha ascendido a 15.847 miles de euros.

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 2024, se han recibido un total de 129.912 solicitudes y hemos superado nuestro objetivo de tiempo de respuesta.

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., en línea con nuestro marco de sostenibilidad:

**Acciones orientadas a alcanzar las cero emisiones netas:**

- **Cátedra bp for a Sustainable Net Zero**: 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, entre otros. Para promover estudios, acciones formativas y de divulgación en este ámbito, ambas instituciones crearon en 2002 la Cátedra bp de Energía y Sostenibilidad, ahora bp Chair for a Sustainable net Zero, que depende de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería (ICAI).

- En mayo de 2022, creamos la **Cátedra bp-UPV Innovación Energética**. La colaboración de bp con la Universitat Politècnica de València tiene como objetivo impulsar la formación, la investigación y el desarrollo tecnológico en el ámbito de la transformación energética. La Cátedra promueve actividades conjuntas en el ámbito de la innovación energética dentro del uso de fuentes de energías sostenibles.

- En 1989, la refinería de Castellón fue una de las organizaciones impulsoras de los **Premios Rei Jaume I**, en la categoría de investigación básica. Actualmente, bp continua su vinculación con estos prestigiosos galardones como miembro del jurado. Cabe señalar que, desde la primera edición, más de 60 premios Nobel han formado parte de los diferentes jurados, siendo testigos clave de la evolución de la labor científica más destacada en España. El objetivo de esta colaboración es apoyar la investigación científica.

**Acciones para mejorar la vida de las personas:**

- **Formación de estudiantes en prácticas**: concedemos becas para que los estudiantes realicen sus prácticas en bp. El principal objetivo es acercar a la realidad laboral al alumnado, fomentando 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 Universidad Empresa (FUE).

    - 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.

- **Ayuda social**: colaboramos anualmente con asociaciones que defienden la inclusión y la diversidad, como la Fundación Síndrome de Down de Castellón, Castellón LGTBI, FELGTBI+, REDI, Fundación Adecco o Cruz Roja.

- Formamos parte del Patronato de la **Fundació Universitat Jaume I-Empresa de la Comunitat Valenciana M.P. (FUE-UJI)** como empresa patrona.

- **Colaboramos con el Ayuntamiento de Almassora** mediante la subvención a diferentes clubes deportivos infantiles y juveniles. En 2024, cuando se ha cumplido la octava edición de este convenio de financiación, hemos subvencionado a 23 entidades deportivas locales.

- Patrocinamos el **Maratón bp Castellón** desde el año 2016. En la edición 2024, han participado más de 3.200 corredores de todo el mundo. Se estima que el impacto del evento en la ciudad es de 1,5 millones de euros. Los principales valores de este acontecimiento deportivo son la sostenibilidad, la solidaridad y el voluntariado (más de 1.000 voluntarios participan en cada edición).

- Desarrollamos **programas de voluntariado** para empleados:
    - Los **Business Resourcing Groups (BRG)** son grupos de trabajo que desarrollan actividades e iniciativas encaminadas a mejorar la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) a través de un marco de actuación: Be Part. El objetivo es construir un espacio de trabajo diverso e inclusivo para nuestros empleados, proveedores y clientes que contribuya a crear una sociedad más equitativa.
        - bp Women International Network, **bpWIN**, es un BRG liderado por mujeres cuyo objetivo es fomentar y retener el talento femenino a través de la creación de diversos espacios y foros que ayuden a las mujeres a crear una red interna y externa para apoyar su desarrollo profesional.
        - **bpPride** trabaja con el objetivo de apoyar a la comunidad LGTBI+ en el entorno laboral y de crear un espacio seguro en el que todas personas puedan ser ellas mismas, sin importar su orientación sexual y/o identidad de género.
        - **bp Accesibility** se centra en la inclusión laboral, la integración y la accesibilidad de las personas con capacidades divergentes en el ámbito físico, psíquico, social o intelectual, visible o invisible. Este BRG aspira a garantizar que todo el mundo pueda alcanzar su pleno potencial, proporcionando las herramientas y los recursos necesarios para hacer de bp un entorno de trabajo seguro y productivo para todo el personal.
        - **bp Age Diversity** tiene como objetivo el reclutamiento, la retención y el desempeño de la población en su media o avanzada carrera para contribuir a los objetivos de bp al aprovechar los beneficios de la diversidad generacional.
    - **bpSTEM**, inspirando el talento técnico, es una iniciativa educativa de bp en Castellón para visibilizar, desmitificar estereotipos y despertar interés por los estudios técnicos STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). El grupo de voluntarios de la compañía colabora con los centros de Primaria, Secundaria y FP de Castellón y alrededores, para dar a conocer su experiencia y fomentar como referentes las vocaciones científicas y tecnológicas, en especial entre las mujeres.

**Acciones para cuidar de nuestro planeta:**

- La **Cátedra bp de Medio Ambiente Industrial de la UJI**, creada en 2018, pretende promocionar actividades divulgativas y de investigación vinculadas con el medio ambiente, especialmente centradas en el área industrial. Estas actividades incluyen jornadas, seminarios y encuentros con expertos. Respecto a la investigación, se promueve la realización de trabajos fin de máster o tesis doctorales que aporten soluciones a los retos actuales.

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 Markoil de Madrid, Málaga, Barcelona, Gran Canaria, Valencia, Barcelona y Castellón, con cerca de 40 estaciones de servicio involucradas. Durante este año hemos contratado de media un 60% de las personas que iniciaron este programa.
    - Para profundizar y extender la colaboración con Cruz Roja para la contratación de refugiados en nuestras estaciones de servicio, oficinas y puestos operarios, otra de las actividades que ya se han realizado durante este año es una visita a Becerril de la Sierra, donde Cruz Roja cuenta con un hotel para acoger temporalmente a inmigrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, que buscan protección fuera de su país.

- 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. En febrero del 2025 firmaremos la ampliación del presente convenio por 3 años más con un objetivo de contratación de otras 30 personas con discapacidad.

- Contratación de personas trans en colaboración con **Fundación 26D y FELGTBI+**: a través del proyecto Ámbar y "Yes We Trans" respectivamente.
  - Formación: se han desarrollado formaciones propias en el proyecto dirigidas al colectivo dentro de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión del grupo. Se ha realizado una formación e-learning de 2 horas para nuestros jefes de estaciones y encargados con el fin de sensibilizar y dar las herramientas necesarias a nuestros jefes de estaciones para tratar a todas las personas desde su diversidad en línea con los valores de empresa.
  - Empleo: contratación de personas trans en nuestra red de estaciones Markoil y en bp. Relacionado con esto, en el proyecto se desarrolla un proceso de intermediación laboral entre la Fundación26, Markoil y bp facilitar su inserción laboral. En 2023 se han contratado 7 personas trans en Markoil y una en bp.

- Proyecto de colaboración entre la FELGTBI+ 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.

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, edad mínima de contratación, compromiso por cumplir con Nuestro Código 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 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, que puede ser establecido a nivel global con su correspondiente implementación local por parte de cada filial, o de ámbito exclusivamente 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.

Nuestro enfoque es analizar, junto a nuestros proveedores, la demanda a largo plazo del país, para asegurar que se dispone de suficientes recursos, tanto en calidad como en cantidad, para acometer los proyectos de transformación energética que se van a ejecutar en España. Este análisis conjunto nos permite identificar las necesidades específicas de cada fase de los proyectos y garantizar que tanto los materiales como la capacidad de ejecución estén alineados con los objetivos estratégicos de transición energética del país. De esta manera, no solo optimizamos la disponibilidad de recursos, sino que también contribuimos a la sostenibilidad y éxito de los proyectos a largo plazo.

### 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.

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 nuestra página web.

Además, en esta misma página web, disponemos de un formulario para establecer contacto con el grupo y una atención al cliente que se complementa con las propias de cada estación de servicio.

# 7. CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

En bp estamos comprometidos a llevar a cabo nuestra actividad de una manera ética y transparente, apoyándonos en Nuestro Código (Our Code) y en los valores de Quienes Somos (Who We Are) para guiarnos.

Nuestro Código, actualizado en 2023, es nuestra guía para hacer lo correcto y recoge el modo en que nuestros valores deben orientar todas nuestras decisiones.

En nuestras acciones y en nuestras relaciones con los demás:

- Respetaremos las leyes.
- Prometeremos sólo lo que podamos cumplir, adquiriremos únicamente los compromisos que tengamos intención de mantener, no induciremos a error a nadie deliberadamente y no consentiremos ni participaremos en prácticas de negocio corruptas o inaceptables.
- Cumpliremos nuestros compromisos y obligaciones, trataremos a las personas según sus méritos y aportaciones, evitaremos la coacción y nunca haremos daño a nadie deliberadamente.
- Buscaremos la satisfacción de nuestros clientes y de todos aquellos con los que hacemos negocios.

- Actuaremos de buena fe, utilizaremos los activos del grupo sólo en beneficio del negocio del grupo y no pretenderemos beneficios personales mediante abuso de nuestra posición en el grupo.

- 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.

A nivel local, y como muestra del compromiso con el cumplimiento normativo, el grupo cuenta con el rol del Compliance Officer u Oficial de Cumplimiento Normativo, con responsabilidades y funciones de coordinación y supervisión en dicha materia para el grupo bp en España. Este rol reporta directamente al Consejo y a la Presidenta del grupo, y centraliza la responsabilidad y gestión de las políticas, procedimientos y obligaciones en materia de Cumplimiento, tanto a nivel local, como de alineamiento global con el grupo.

A raíz de los cambios regulatorios en relación con la protección del Informante, bp ha relanzado su Canal de Información 'OpenTalk', identificando como Responsable del Canal y del Sistema Interno de Información al Compliance Officer del Grupo. Además, como novedad, se ha integrado en el uso del Canal OpenTalk a la red de estaciones de servicios (Markoil), contando para ello con un procedimiento específico para la gestión de sus casos, que se adapta a las particularidades y tiempos de este sector.

'OpenTalk', es el eje central de nuestro Sistema Interno de Información, configurándose como un canal global de asistencia de bp, que puede accederse de forma telefónica o escrita (online), y que de una manera confidencial ofrece la oportunidad de obtener respuestas a consultas y comunicar información relevante al grupo para investigar o poner en conocimiento preocupaciones o dudas que existan. OpenTalk es administrado por una empresa independiente, y dicho canal está disponible 24 horas todos los días de la semana, pudiendo atenderse denuncias o consultas en más de 75 idiomas.

### Comité de Ética y *Business Integrity*

El Comité de Ética, presidido por el Compliance Officer del grupo bp en España, 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 propuestas e iniciativas de Compliance a nivel local e impulsar las prioridades de la agenda de ética del grupo, favoreciendo acciones o actividades consideradas como convenientes a desarrollar.

Las actividades de prevención y control, en general y en particular en el ámbito de prevención de delitos penales, son responsabilidad de cada negocio y entidad que opera en España (carácter funcional), centralizado para un mapa de riesgos del grupo, bajo impulso y coordinación global, y uno específico de delitos penales a nivel país. 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 de Nuestro Código, mediante las siguientes actividades:

1.- Gestión de las inquietudes y denuncias: Evaluación y manejo de las inquietudes relativas a posibles infracciones de Nuestro Código.

2.- Realización de investigaciones: Gestión de investigaciones oportunas y uso adecuado en nombre del negocio.

3.- Involucración de las partes interesadas: Comunicación adecuada con los principales interesados y los identificados con una "necesidad de saber".

4.- Informes: Suministro de información a los negocios y al equipo de dirección sobre el Programa de Ética y Cumplimiento, incluyendo la actividad de gestión de casos e investigaciones.

Durante el 2024, se han llevado a cabo las siguientes actividades en relación con la ética y el cumplimiento en nuestra organización:

- Afianzamiento de las reuniones del Comité de Compliance así como la formalización de un plan específico y agenda de cumplimiento para 2025, llevada a aprobación del Consejo.

- Continuando la participación de las reuniones mensuales del Operational Leadership Team así como en las reuniones de los Consejos de Administración de las distintas entidades del grupo, poniendo sobre la mesa de forma permanente la agenda y los puntos de cumplimiento normativo en cualquier tema que se analiza o se lleva a aprobación.

- Se ha continuado impulsando la cultura de “Speak Up” (habla sin reservas), tanto para los empleados de bp y Castrol, como los de Markoil -que como ya se ha señalado- se han integrado en el uso de este canal recientemente. Se hace énfasis en el uso del Sistema Interno de Información, especialmente del canal ‘Open Talk’, para plantear preguntas o inquietudes ante posibles violaciones de las leyes, reglamentos, políticas, normas o del propio Código 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 continua reforzado la formación en Ética y Cumplimiento, dedicada a toda la plantilla, y se plantea seguir avanzando en formaciones ad-hoc específica para grupos de interés local. Este es uno de los puntos fuertes de la agenda de cara a 2025.

- Se ha apoyado la difusión en la organización de los principios del grupo de “Quienes somos” (Vivimos nuestro propósito, Participar para ganar, Cuidamos de los demás), haciendo una labor de comunicación global que refuerzan estos principios, enfocándose en como nos afectarían en nuestro día a día. Así mismo, se refuerza la puesta en marcha de Quienes Somos con el uso de nuestra “Herramienta de Decisión” o Decision Tool, ayudando a los empleados, dentro de los principios de Nuestro Código, a tomar la decisión adecuada en caso de enfrentarnos a situaciones complicadas o incómodas.

- Por último, periódicamente, se han elegido temas de enfoque de la agenda de ética y cumplimiento y se han vuelto a divulgar las políticas aplicables. Este trabajo continuará a lo largo de 2025.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

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

Nuestra política y procedimientos contra el soborno y la corrupción incluyen guías y medidas para afrontar dichos riesgos, entender las leyes aplicables y denunciar las inquietudes que se generen. Adicionalmente, proporcionamos formación apropiada a nuestros empleados, adecuada a la naturaleza de los riesgos de su actividad. En 2023, se impartieron cursos y formaciones específicas acerca de las políticas de corrupción, soborno, comercio internacional, derecho de competencia y el blanqueo de capitales implantadas, así como formaciones específicas en valores del Grupo, diversidad e inclusión, seguridad, productos premium, fidelidad, desarrollo de personas, liderazgo y gestión de equipos.

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 a Nuestro Código 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, y se aplica tanto a los empleados del grupo, 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 de Nuestro Código. 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.

## 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 4-11) |
| Entorno empresarial | GRI 2-1 | Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-11) |
| Organización y estructura | GRI 2-6 | Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-11) |
| Objetivos y estrategias | GRI 3-3 | Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-11) |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | GRI 2-22 | Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 4-11) |
| 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<br>GRI 3-3 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 37-44) |

| 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 4-11)<br><br>Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 37-44) |
| **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 37-44) |
| *Procedimientos de evaluación o certificación ambiental* | GRI 2-12 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 37-44) |
| *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales* | GRI 2-12 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 37-44) |
| *Aplicación del principio de precaución* | GRI 3-3 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 37-44) |
| *Provisiones y garantías para riesgos ambientales* | 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 37-44) |
| **Economía Circular y prevención y gestión de residuos** | | |

| 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<br>GRI 301-1<br>GRI 306-2 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 37-44) |
| **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 41 y 41) |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | GRI 3-3<br>GRI 301-1 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 38 y 39) |
| Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | GRI 3-3<br>GRI 302-1 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 39) |
| **Cambio Climático** | | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero | GRI 305-1<br>GRI 305-2 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 40) |
| Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático | GRI 3-3<br>GRI 201-2 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 40 y 41) |
| 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 40 y 41) |
| **Protección de la biodiversidad** | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | GRI 3-3<br>GRI 304-3 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 42 y 43) |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | GRI 304-1<br>GRI 304-2 | Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 42 y 43) |
| 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<br>GRI 3-3<br>GRI 2-19 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-36) |
| **Principales riesgos** | | |

| 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 4-11)<br><br>Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-36) |
| **Empleo** | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 2-6<br>GRI 2-7<br>GRI 405-1 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-27) |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | GRI 2-7 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-27) |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 2-7 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 23-27) |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 401-1 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 36) |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | GRI 405-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 28 y 29) |
| Brecha Salarial | GRI 405-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 33) |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | GRI 202-1 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 28 y 29) |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | GRI 2-19<br>GRI 2-20<br>GRI 201-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 28 y 29)<br><br>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 34) |
| Empleados con discapacidad | GRI 405-1 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 34-36) |

| 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 23) |
| Número de horas de absentismo | GRI 403-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 25 y 26) |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 3-3<br>GRI 401-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 32 y 33) |
| **Salud y seguridad** | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | GRI 3-3 | Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 11-23) |
| Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-2 | Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 11-23) |
| Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-2 | Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 11-23) |
| **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 29 y 30) |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 2-30 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30) |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-1<br>GRI 403-4 | Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 14-19) |
| **Formación** | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 3-3<br>GRI 404-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 30 y 31) |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | GRI 404-1<br>GRI 404-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 30 y 31) |
| **Accesibilidad** | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |

| 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 32-36) |
| Planes de igualdad | GRI 3-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |
| Medidas adoptadas para promover el empleo | GRI 3-3<br>GRI 404-2 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | GRI 3-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |
| La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | GRI 3-3<br>GRI 406-1 | Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 32-36) |
| 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<br>GRI 3-3 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **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 4-11)<br><br>Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **Derechos Humanos** | | |

| 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 52-55) |
| 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 52-55) |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | GRI 3-3 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| 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 52-55) |
| 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<br>GRI 3-3<br>GRI 205-2 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **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 4-11)<br><br>Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **Corrupción y soborno** | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | GRI 3-3 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |

| 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 52-55) |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 3-3 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| 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<br>GRI 3-3 | Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **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 4-11)<br><br>Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 45-52)<br><br>Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 52-55) |
| **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<br>GRI 413-1<br>GRI 413-2 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 45-52) |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | GRI 203-2<br>GRI 413-1<br>GRI 413-3 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 45-52) |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | GRI 102-43<br>GRI 413-1 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 45-52) |
| Acciones de asociación o patrocinio | GRI 2-28 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 45-52) |

| 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 51 y 52) |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 3-3 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 51 y 52) |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 3-3 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 51 y 52) |
| **Consumidores** | | |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | GRI 3-3<br>GRI 416-1 | Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 20-22)<br>Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 46-51) |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | GRI 2-26<br>GRI 3-3 | Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 46) |
| **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 |


bp