



## **1. INTRODUCCIÓN**

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

En este contexto, en BP Oil España, S.A.U. (en adelante la Compañía) presentamos este informe, en el que damos a conocer nuestra información no financiera de 2019.

La elaboración de este documento, que forma parte integrante de nuestro informe de gestión al 31 de diciembre de 2019, se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de Información No Financiera y Diversidad.

En línea con lo establecido en la citada normativa, nos hemos basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (GRI Sustainability Reporting Standards). La información proporcionada en el presente Estado de Información no financiera comprende el ejercicio 2019, salvo en aquellos supuestos en los que la norma exija información comparativa, en cuyo caso se ha proporcionado información relativa al ejercicio 2018.

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

El contenido del bp Sustainability Report 2019 (realizado a nivel mundial y disponible en [www.bp.com](http://www.bp.com)) se ha preparado en base a un análisis de materialidad en el que se han priorizado los temas según la importancia que tienen para los grupos de interés y cómo podrían afectar la capacidad del Grupo bp para cumplir su estrategia, habiéndose validado los temas posteriormente por los responsables de diferentes áreas a nivel de comité.

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

### **GOBERNANZA Y RIESGOS**

- Gestión de riesgos en nuestras operaciones
- Gobierno Corporativo

### **SEGURIDAD**

- Seguridad de los empleados
- Seguridad de procesos

### **NUESTROS EMPLEADOS**

- Diversidad e inclusión
- Atracción y retención del talento



**CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE**

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

**VALOR A LA SOCIEDAD**

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

**ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**

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



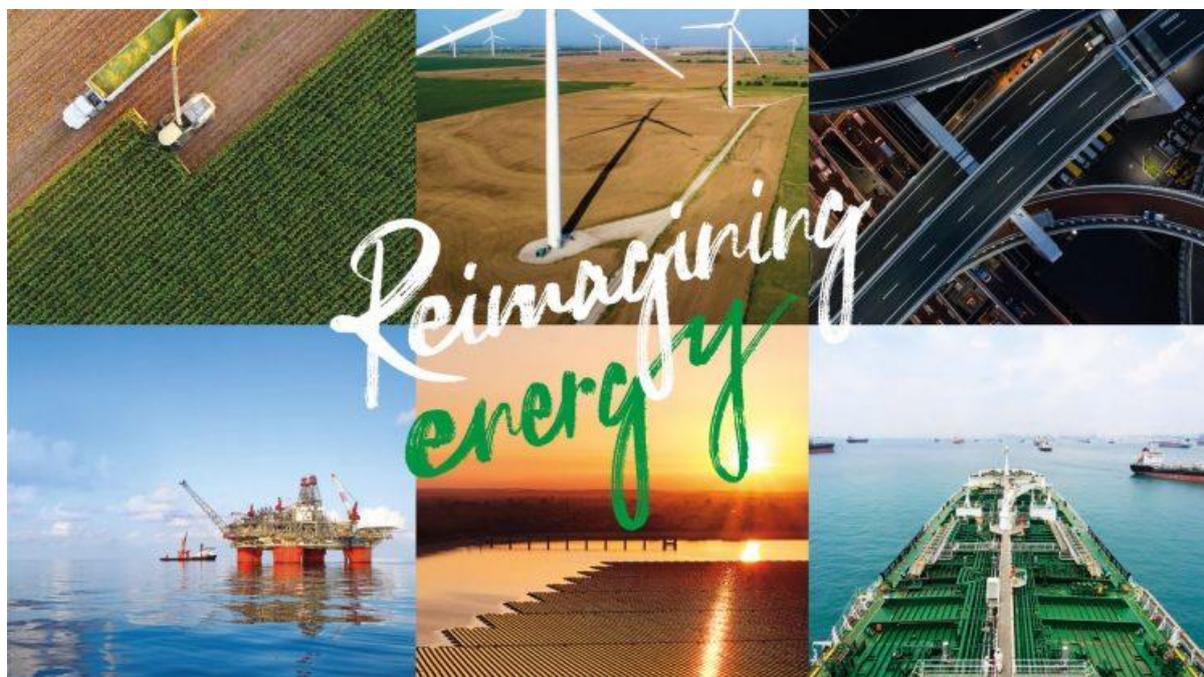
## 2. CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO NEGOCIO

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

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

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

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





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

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

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

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





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



## Lo que valoramos

### Seguridad

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

### Respeto

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

### Excelencia

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

### Coraje

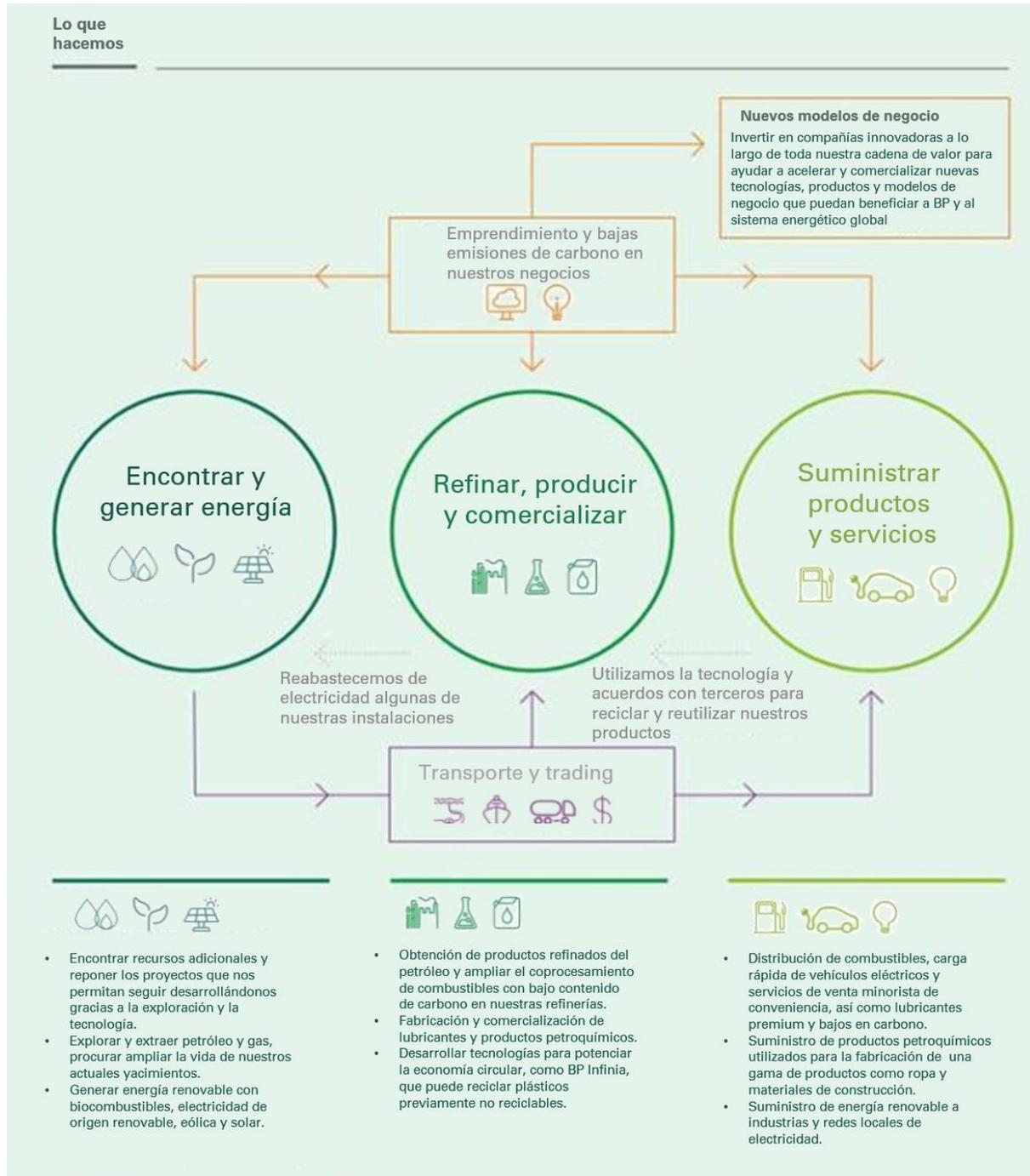
A menudo, para lograr los mejores resultados hay que tener el coraje suficiente para enfrentarse a las dificultades defendiendo nuestros principios. Siempre nos esforzamos por hacer lo correcto, explorando nuevas ideas, pidiendo ayuda cuando es necesario. Somos honestos con nosotros mismos y buscamos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

### Un Único Equipo

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



NUESTRO MODELO DE NEGOCIO





## Reinventar bp

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

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

Una nueva organización que pueda cumplir con las demandas cambiantes y rápidas de nuestros consumidores, así como con las expectativas de nuestros inversores y los gobiernos. Nuestra nueva estructura de liderazgo entrará en vigor el 1 de julio de 2020 y esperamos que esté en pleno funcionamiento para el 1 de enero de 2021.

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





**MODELO DE NEGOCIO DE DOWNSTREAM**

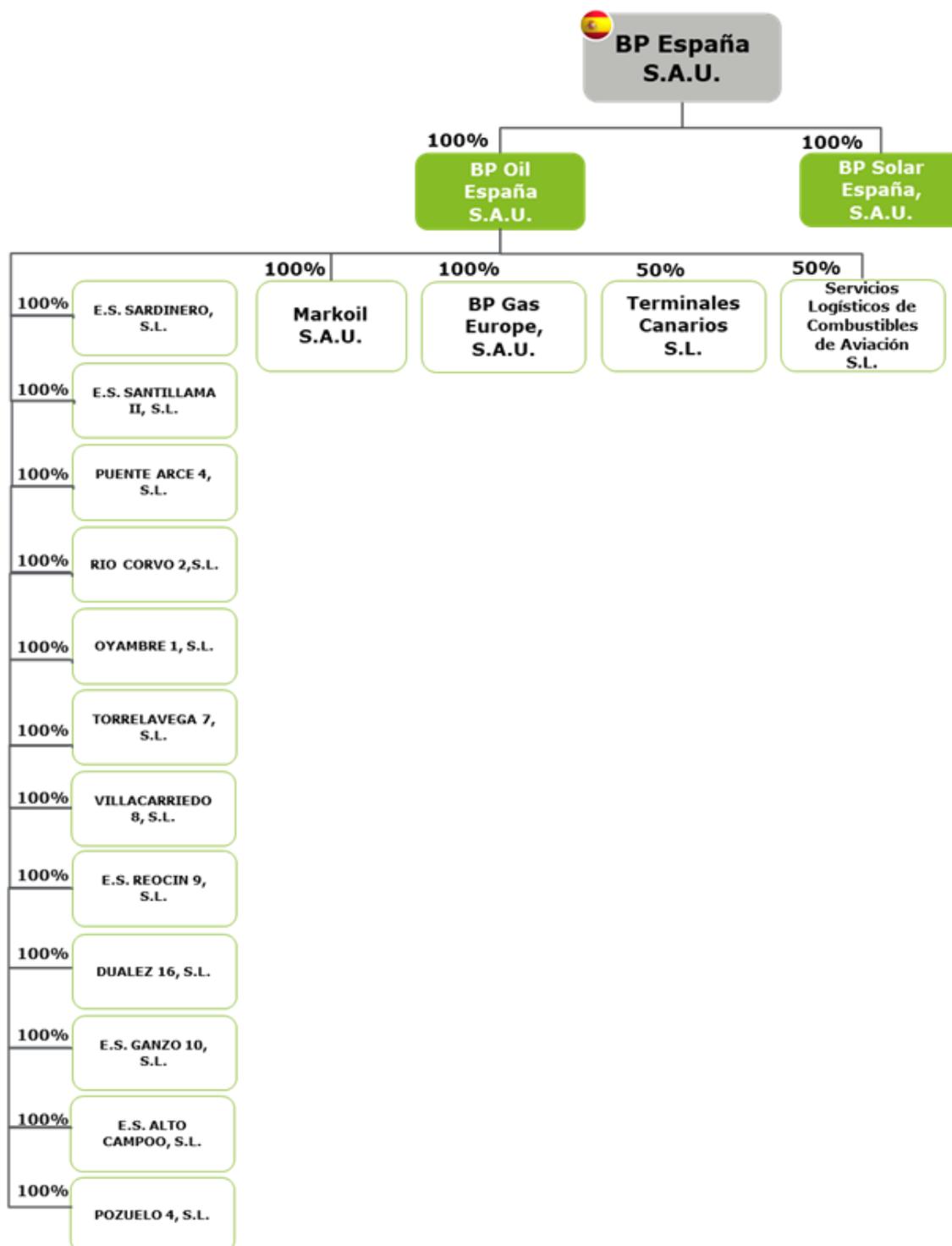
A nivel Grupo bp, el segmento de “Downstream” realiza operaciones globales de refino, fabricación de lubricantes y petroquímicos y actividades de comercialización y marketing de sus productos y servicios. El segmento de actividad de downstream está formado por tres negocios.

<b>Fuels</b> 	<b>Lubricantes</b> 	<b>Petroquímicos</b> 
<p>Incluye refinerías, redes logísticas y empresas de comercialización de combustibles y carburantes, que en conjunto con el suministro global de petróleo y las actividades de trading, integran nuestra cadena de valor. Vendemos productos de petróleo refinados incluyendo gasolina, diesel y combustible de aviación, y tenemos una presencia significativa en el sector minorista de conveniencia (retail) y una creciente presencia en sectores de movilidad avanzada y bajas emisiones.</p>	<p>Fabrica y comercializa lubricantes y productos y servicios relacionados a la Automoción, Industria, Marina y mercados energéticos a nivel mundial. Añadimos valor a través de la marca, tecnología y relaciones, tales como colaboraciones con los fabricantes.</p>	<p>Fabrica y comercializa productos que son producidos con la Tecnología BP, líder en la industria, y luego son utilizados por otros para hacer productos de consumo esenciales tales como envases para alimentos, textiles y materiales para la construcción. También licenciamos nuestras tecnologías a terceros.</p>
<h3>Estrategia</h3> <p>Nuestro objetivo es realizar operaciones seguras y confiables en todas nuestras compañías, respaldadas por marcas y tecnologías líderes, para ofrecer productos y servicios de alta calidad que satisfagan las necesidades de nuestros clientes. Nuestra estrategia es generar un beneficio subyacente creciente y construir ventajas competitivas.</p>		
<p><b>Operaciones Seguras y confiables</b>                      Este sigue siendo nuestro valor central y nuestra primera prioridad y seguimos impulsando mejoras en el desempeño personal y de seguridad de procesos.</p>	<p><b>Fabricación ventajosa</b>                      Nuestro objetivo es tener una cartera de refino y petroquímica competitiva y ventajosa, sustentada por la excelencia operativa y el potencial para aumentar las ganancias, desarrollando negocios más resistentes a la volatilidad del margen.</p>	<p><b>Simplificación y eficiencia</b>                      Esto sigue siendo fundamental para nuestro trabajo de apoyo a la mejora del rendimiento y de cara a hacer nuestros negocios más competitivos.</p>
<p><b>Crecimiento en la venta minorista</b>                      Invertimos en los negocios de venta de combustibles, carburantes y lubricantes con más beneficios, con potencial de crecimiento y unos flujos de caja confiables.</p>		<p><b>Transición a un futuro digitalizado y con menos emisiones de carbono</b>                      Estamos desarrollando y suministrando nuevos productos, ofertas y modelos de negocio que apoyan la transición hacia un futuro digitalizado y con menos emisiones de carbono.</p>



### NUESTRO PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN

Dentro del Grupo bp, se encuentra BP España, S.A.U, cabecera del grupo de empresas españolas que opera en España. Estas empresas realizan actividades comprendidas en el segmento de “Downstream”.





**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

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

En BP Oil España, S.A.U., nuestros negocios y actividades se enmarcan dentro de la actividad de “Downstream” dentro del sector de hidrocarburos, es decir, dan lugar a las tareas de refinamiento del petróleo crudo, y a la comercialización y distribución de los productos derivados del mismo. Concretamente, en nuestra cadena de valor distinguimos entre combustibles y carburantes y lubricantes.

Nuestro negocio de combustibles y carburantes se centra principalmente en la formación de una cartera de refino diferenciada y competitiva, gracias al desarrollo de operaciones seguras y eficientes; ventajas en el origen y la flexibilidad de las materias primas; y a las oportunidades de optimización comercial.

Distinguimos entre la refinería, el sistema de logística y transporte y los negocios de comercialización que en su conjunto dan lugar al suministro global de petróleo y las actividades comerciales que conforman una cadena de valor integrada.

### **Refino de petróleo**

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

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

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

En nuestra refinería se lleva a cabo el proceso de refino del petróleo que consiste en la transformación del crudo en productos acabados, principalmente combustibles y carburantes. Los principales productos que se obtienen en la refinería son gasolinas, gasóleos, querosenos, nafta, GLP, fuel-oil, asfaltos y azufre.

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



### Actividades de marketing

En lo que respecta al marketing, nuestra comercialización de combustibles y carburantes abarca el comercio minorista, a través de las estaciones de servicio, la venta a clientes industriales (*Business-to-Business*), la venta de combustibles de aviación y la venta de lubricantes.

- **Comercio minorista (Retail)**

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

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

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

- **Venta a clientes industriales**

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

- **Combustibles de aviación**

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

- **Lubricantes**

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

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

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

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

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



## GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

- Comprender el entorno de riesgo, identificar los riesgos específicos y evaluar la exposición potencial para bp.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

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

Los riesgos identificados se estructuran en:

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

En el segundo trimestre del año 2019 hemos realizado una revisión de los riesgos de negocio de forma integrada para España y Portugal y teniendo en cuenta todos los negocios, incluidos aquellos que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U. Durante el proceso, todos los riesgos identificados fueron calibrados.

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

## **GOBIERNO CORPORATIVO**

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

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

### Consejo de Administración

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



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

El Consejo estuvo compuesto en 2019 por un presidente y consejero, otros tres consejeros una secretaria y una vicesecretaria. La composición actual del consejo es la siguiente:

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

Ramón Allica Ortega ha sido consejero de la compañía durante el ejercicio 2019. Hasta el momento no se ha nombrado a un nuevo consejero, tras su marcha.

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

#### Comité de Ética

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

#### Fuels Integration

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

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

#### Cross-Business Leadership Team

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



### 3. SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

#### GESTIONANDO LA SEGURIDAD

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

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

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

Por este motivo nos comprometemos con los siguientes principios:

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



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

### Nuestro sistema de gestión

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

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

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

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

De entre los asuntos impulsados por estos comités destacan las siguientes campañas realizadas durante 2019:

- **Campaña bp, Castrol y RACE:** Siguiendo la campaña de Stop Distracciones que comenzamos en 2013, demostrando nuestro compromiso con la seguridad vial, este año nos hemos centrado en la importancia de no usar el móvil mientras se conduce, mientras se cruza una carretera, mientras se va en bici, monopatín...con la campaña #ÁpagayVámonos.



- **Celebración del Driving Safety Day:** Por 6º año consecutivo bp y Castrol organizaron el Driving Safety Day el jueves 7 de noviembre, un evento especial que cada año celebramos con empleados para reforzar nuestro compromiso con la seguridad vial. Tras el éxito durante tres años en el karting, en esta ocasión volvimos al Circuito del Jarama para vivir una experiencia diferente en la pista de conducción, a través de diferentes circuitos y pruebas guiadas por los instructores del RACE, reflexionando sobre el uso del móvil al volante y las distracciones que provocan. También en la Escuela de Conducción, probamos varios simuladores, analizamos la importancia de los neumáticos y compartimos en detalle la campaña de Stop distracciones que venimos desarrollando desde el 2013 con el RACE #ApagaYVamonos.
- **bp Family Day :** el sábado 27 de abril nos reunimos todos los empleados de bp y Castrol con nuestras familias en el Circuito del Jarama, donde tuvimos la oportunidad de compartir y divertirnos con diferentes actividades relacionadas con la seguridad vial, como: conducir un kart, subir a un 4x4, disfrutar de un simulador de Fórmula 1, revisar el coche en el taller de mecánica, poner a prueba las destrezas de conducción en el circuito y con un gran Scalextric, circuito infantil de seguridad vial y muchas más actividades para los más pequeños.
- **Campañas de salud:** diversas campañas de promoción de la salud entre los empleados:
  - Revisión de retina: a través de un escáner de retina el 25 de febrero 2019.
  - Healthy day: incluyendo una Sesión informativa de Salud mental, Revisión ocular, Corazón Contento con medición de tensión arterial y Estudio antropométrico realizada el 27 de junio 2019.
  - Revisión dermatológica: a través de un screening cutáneo realizado el 4 de noviembre 2019.
  - Análisis salud bucodental: con una revisión bucodental a través de una unidad móvil durante los días 20 y 21 de noviembre 2019.
- **Campaña ergonómica:** realizado el 3 de diciembre 2019, basada en:
  - Revisión de puestos de trabajos desde el punto de vista ergonómico.
  - Taller de espalda.



## Prevención de accidentes

Planificamos cuidadosamente nuestras operaciones, con el objetivo de identificar potenciales peligros e implantar prácticas rigurosas de operación y mantenimiento realizadas por personas capacitadas para gestionar los riesgos en cada etapa. Diseñamos nuestras nuevas instalaciones en línea con los procesos de seguridad - la aplicación de buenos principios en diseño e ingeniería.

Hacemos un seguimiento de nuestro rendimiento de 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'. En la siguiente tabla se muestran los mencionados indicadores que utilizamos incluyendo el valor objetivo que perseguimos:

Panel objetivos seguridad 2019		
KPI	Objetivo	Resultado
Tier 1 PSE <sup>(1)</sup>	-	-
Tier 2 PSE <sup>(2)</sup>	1	-
RIF <sup>(3)</sup>	0.1	-

En 2019 en la Refinería de Castellón, hemos alcanzado nuestro objetivo "cero accidentes", no registrando ningún accidente laboral ni bajas asociadas a enfermedades laborales.

Adicionalmente, en 2019 se han lanzado múltiples iniciativas que están relacionadas con la promoción del bienestar físico y mental en la plantilla de la Refinería de Castellón. A continuación, se citan algunas de las más relevantes:

- **El día de la seguridad en la Refinería de Castellón (Safety Day 2019):** durante el 4 de octubre, se hizo un alto en todas las actividades no esenciales para la seguridad y la fiabilidad de las operaciones de la refinería. Gracias a esta jornada, empleados y contratistas de la planta de bp en Castellón tuvieron la ocasión de disfrutar de un día formativo que les invitó a reflexionar sobre diversas cuestiones, en materia de seguridad, relacionadas con sus tareas diarias. El Safety Day de este año destacó por la extensa participación. Más de 30 empresas estuvieron implicadas en esta iniciativa, en una jornada en la que se citaron 764 participantes, que disfrutaron de la oportunidad de aprender junto con 75 formadores. En total fueron 39 las distintas temáticas que se trataron, todas ellas relacionadas con la seguridad laboral y el bienestar personal.
- **Plan de bienestar:** en 2019 se han llevado a cabo sesiones de mindfulness, durante el mes de marzo, en un programa semanal de hora y media de formación y 15 minutos de entrenamiento; talleres de crecimiento personal, sobre el talento y el talante; y talleres de nutrición, para entender de qué manera influye nuestra alimentación en nuestra vida.
  - **Hábitos esenciales para lograr un estilo de vida gratificante:**
    - Un taller que muestra como el optimismo y la actitud con la que se asume cada reto y cada acontecimiento son la base para construir una vida más

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

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

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



gratificante. Se ofrecen herramientas para el autoconocimiento mostrando la diferencia entre la proactividad y reactividad.

- **Potenciar las emociones positivas**
  - Las emociones positivas son un componente esencial del bienestar, nos permiten desarrollar recursos personales psicológicos que nos ayudan a afrontar las adversidades de la vida. Recientes estudios revelan el impacto no solo en la salud física y mental, sino que también favorecen la creatividad, la inteligencia, la toma de decisiones y la calidad de nuestras relaciones sociales.
- **Mejorar nuestra resiliencia emocional**
  - La resiliencia es un concepto que nace originalmente en el campo de la física; es la capacidad de los materiales de volver a su forma original, cuando han sido forzados a cambiar o deformarse. En la psicología más tradicional, el concepto de resiliencia señala la capacidad humana de enfrentarse a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecido o, incluso, transformado, en vez de frustrado o debilitado. El taller intenta que cada uno se implique con responsabilidad, es decir responda con habilidades que dependan de uno, que busque y atribuya sus éxitos y fracasos a variables internas suyas.
- **Comunicarse bien para vivir mejor:**
  - Un taller sobre crecimiento personal orientado a la comunicación, en el que Zulema Aguado, psicóloga especializada en terapia del comportamiento, ofreció a los asistentes distintas herramientas para gestionar conflictos y mostró los pilares para una comunicación eficaz.
- **Run-a-muck:** es una de las muchas iniciativas que bp está llevando a cabo para ayudar en el bienestar del empleado, incluyendo concienciar sobre los problemas derivados de la salud mental. Está demostrado que el ejercicio es bueno para esto porque la actividad física puede ofrecer muchos beneficios, incluyendo dormir mejor, manejar el estrés, socializar, mejorar la salud y aumentar la motivación.
- **Visitas de familiares a Refinería:** la refinería de Castellón abrió nuevamente sus puertas el pasado 19 de octubre. Como es habitual, la jornada consistió en una presentación general en la sala Auditorio del edificio de administración, una visita a la Sala de Control y un recorrido por planta en autobús. Mostrando la importancia que tiene mantener una operación segura, fiable y excelente a todos nuestros seres más queridos.



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

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

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

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

#### **COMENZANDO EN bp**

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

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

## SIENDO EMPLEADO DE bp

### Plantilla

La distribución de nuestra plantilla a 31 de diciembre de 2019 es la siguiente:

#### Plantilla a cierre de ejercicio 2019 desglosada por edad, género y categoría profesional

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	7	10	3	21	41
Técnicos	18	11	143	197	36	159	564
Administrativos	-	-	16	4	16	6	42
Operarios	4	11	4	166	1	21	207
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>170</b>	<b>377</b>	<b>56</b>	<b>207</b>	<b>854</b>
		<b>44</b>		<b>547</b>		<b>263</b>	

#### Plantilla a cierre de ejercicio 2019 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Indefinido	-	-	7	10	3	21
	Temporal	-	-	-	-	-	-
Técnicos	Indefinido	13	9	143	194	36	134
	Temporal	5	2	-	3	-	25
Administrativos	Indefinido	-	-	16	4	16	5
	Temporal	-	-	-	-	-	1
Operarios	Indefinido	3	6	3	154	1	16
	Temporal	1	5	1	12	-	5
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>170</b>	<b>377</b>	<b>56</b>	<b>207</b>
			<b>44</b>		<b>547</b>		<b>263</b>

En relación a los resultados de esta tabla, 25 de los contratos temporales están vinculados a situaciones de jubilación parcial que por naturaleza, tienen determinado su fin a la fecha de jubilación definitiva.

En bp estamos comprometidos con un empleo de calidad y valoramos las relaciones laborales a largo plazo. Por tanto, la gran mayoría de nuestros empleados tienen una relación contractual de carácter indefinido, encontrándose vinculados los contratos de tipo temporal a proyectos concretos, cuya duración está limitada en el tiempo. De este modo, el 93% de nuestros contratos tienen naturaleza de contratos indefinidos.

En otro orden de cosas, en 2019 las horas de absentismo han ascendido a 19.213 horas<sup>4</sup>, debido a bajas por contingencias comunes.

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



**Plantilla a cierre de ejercicio 2019 desglosada por edad, género, categoría profesional y tipo de jornada**

		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivos	Completa	-	-	7	10	3	21
	Parcial	-	-	-	-	-	-
Técnicos	Completa	18	11	143	197	36	134
	Parcial	-	-	-	-	-	25
Administrativos	Completa	-	-	16	4	16	5
	Parcial	-	-	-	-	-	1
Operarios	Completa	4	11	4	166	1	16
	Parcial	-	-	-	-	-	5
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>22</b>	<b>170</b>	<b>377</b>	<b>56</b>	<b>207</b>
			<b>44</b>		<b>547</b>		<b>263</b>

En relación a los resultados de esta tabla, la totalidad de los supuestos de jornada parcial están vinculadas a situaciones de jubilación parcial.



## COMPENSACIÓN

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

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

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

En bp, la compensación total incluye salario fijo, retribución variable, planes de acciones, beneficios sociales y otras retribuciones. La retribución fija tiene en cuenta las habilidades conocimientos, experiencia y desempeño del empleado, así como la forma en que retribuye el mercado externo y dentro de bp. El bono anual establece una recompensa por cumplir con los objetivos de trabajo establecidos en línea con los valores y expectativas de nuestra organización.

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

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



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

Las remuneraciones medias de nuestros empleados en plantilla a cierre del ejercicio 2019 y 2018 son las siguientes:

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2019**

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

**Remuneraciones medias durante el ejercicio 2018**

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		TOTAL 2018
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivos	-	-	209.957	182.599	375.081	303.798	<b>256.209</b>
Técnicos	34.160	41.605	78.962	86.853	98.499	103.905	<b>87.875</b>
Administrativos	30.728	36.874	51.397	43.636	55.498	61.907	<b>52.933</b>
Operarios	36.104	43.275	56.489	56.563	-	64.947	<b>55.998</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34.286</b>	<b>42.331</b>	<b>77.859</b>	<b>76.874</b>	<b>97.413</b>	<b>117.640</b>	<b>86.012</b>
		<b>39.079</b>		<b>77.194</b>		<b>113.940</b>	

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

El Consejo de Administración a cierre de 2019 está formado por 4 hombres. De acuerdo con los estatutos de la Sociedad, los cargos de consejeros no son remunerados. La remuneración media derivada de sus funciones como directores de las diferentes áreas funcionales de las que son responsables ha ascendido en 2019 a 519.036 euros, incluyendo todos los conceptos y beneficios sociales.

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 9% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2019.



## COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

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

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

El número y porcentaje de empleados a cierre del ejercicio cubiertos por convenios colectivos es de 707, un 83% del total de empleados.

## DESARROLLO

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

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

En 2019, un total de 31 personas se unieron a nuestra plantilla, entre nuestras oficinas de Alcobendas y la Refinería de Castellón.

En el grupo bp invertimos en el desarrollo de los empleados, con un gasto promedio de alrededor de 2.900 euros por persona. Esto incluye cursos a través de plataformas virtuales presenciales, complementados por una amplia gama de programas de aprendizaje en el trabajo y programas de 'mentoring'.

Contamos con nuestra propia plataforma interna de formación "MyTalent & Learning" a través de la cual nuestros empleados recibieron una media de 14 horas de formación durante 2019<sup>5</sup>.

### Horas de formación recibidas por categoría profesional durante el ejercicio 2019

	Horas de Formación	Horas de Formación por empleado
Directivo	419	12
Técnico	5.638	11
Administrativo	149	4
Operario	483	2
<b>TOTAL</b>	<b>6.690</b>	<b>8</b>

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



## **Soluciones digitales**

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

## **Universidad bp**

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

## **Desarrollo de Graduado y Post-Graduado**

### ***Graduate challenge programme***

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

Contamos también con un programa local de "Graduados Challenge", que ofrece un desarrollo temprano de habilidades tanto técnicas como profesionales, junto con experiencia práctica en proyectos en vivo y aprendizaje formal. En 2019, 10 nuevos "Challengers" se incorporaron a dicho programa, que cuenta con un total de 31 Challengers actualmente.

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

Es un programa rotacional de 3/5 años de duración que permite a los "Challengers" conocer todo el negocio; desde *marketing* a ventas, pasando por *suministros* u operaciones de *retail*. 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.

## **Programa 'Futuros Líderes'**

Éste es un programa de rotación internacional de 4 años que reúne a personas entusiastas y talentosas de diversos ambientes profesionales y les brinda las habilidades y oportunidades para impulsar nuestro negocio y sus carreras hacia adelante.

## **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

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

## **Igualdad de Género**

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



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

Los objetivos establecidos en los mismos son los siguientes:

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

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

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

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

Estamos comprometidos a hacer que nuestros lugares de trabajo reflejen la realidad humana y demográfica de nuestro entorno y de a las comunidades en las que operamos. El balance de género en BP Oil España está mejorando constantemente, con un número de mujeres que representan el 29,03% de la población total de BP Oil España (28,6% en 2018).

En 2019, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de diciembre es del 11%, diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativos.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

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

### **Accesibilidad**

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

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

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

A 31 de diciembre de 2019, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de tres.

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

### **Flexibilidad y desconexión laboral**

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

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

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



## Grupos de diversidad

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

- **bp WIN** (*bp Women International Network*) es un foro para mujeres que bp promueve en todos sus centros, cuyo objetivo es compartir, formarse, establecer contactos, dar voz y canalizar adecuadamente todos los aspectos relacionados con el desarrollo profesional de las mujeres. Este año se han lanzado varias acciones:
  - Newsletter en Refinería: ¿Has pensado en lo que une o diferencia a las generaciones? Han querido abordar el tema de las generaciones y su inclusión. Hoy en día vivimos una situación única, donde hasta cuatro generaciones distintas conviven y trabajan juntas en la refinería. Por ello, han querido poner el foco de atención en este tema para eliminar prejuicios y dar pautas para sacar el máximo partido a esta situación. Tener en la organización un balance de generaciones amplio, como el que convive en la refinería, es un activo más del que podemos sacar todo el valor para alcanzar los mejores resultados.
  - Celebración Women International Network.
  - EngageMEN.
- **bp Pride Spain** está formado por un grupo de empleados con el objetivo de crear un espacio seguro (Safe Space) para todos los empleados, independientemente de la orientación sexual, expresión e identidad de género. Para conseguirlo se apoyan en una red de Aliados, formada por 91 empleados que han mostrado un interés genuino en construir y ser miembros activos de esta agenda. Desde su creación en 2019 está teniendo un impacto muy positivo en el apoyo de la agenda de Diversidad e Inclusión en España. Las principales iniciativas que han implementado son:
  - Celebración #PrideMonth en junio.
  - “Safe Space workshop” a todos los miembros del Comité de Dirección de España y más de 50 empleados.
  - Participación en Respect & Inclusion week con sesiones sobre “La realidad LGBT+ en los entornos de trabajo y en bp” y “El rol del Aliado”.

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

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

- Celebración Respect & Inclusion week.
- Organización Talent Speed Dating con miembros del Comité de Dirección.

### STEM:

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

En 2019 se realizaron 9 acciones STEM en colegios e institutos con las siguientes cifras:

- 9 colegios e institutos en distintas poblaciones
- 17 charlas y talleres.

451 alumnos y alumnas asistentes.



### FINALIZANDO LA RELACIÓN CON bp

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

#### Número de despidos durante el ejercicio 2019 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	-	-	-	3	1	2	6
Técnicos	-	-	1	1	-	3	5
Administrativos	-	-	1	-	2	1	4
Operarios	-	-	-	1	-	-	1
<b>TOTAL</b>	-	-	2	5	3	6	16
				7		9	



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

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

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

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

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

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

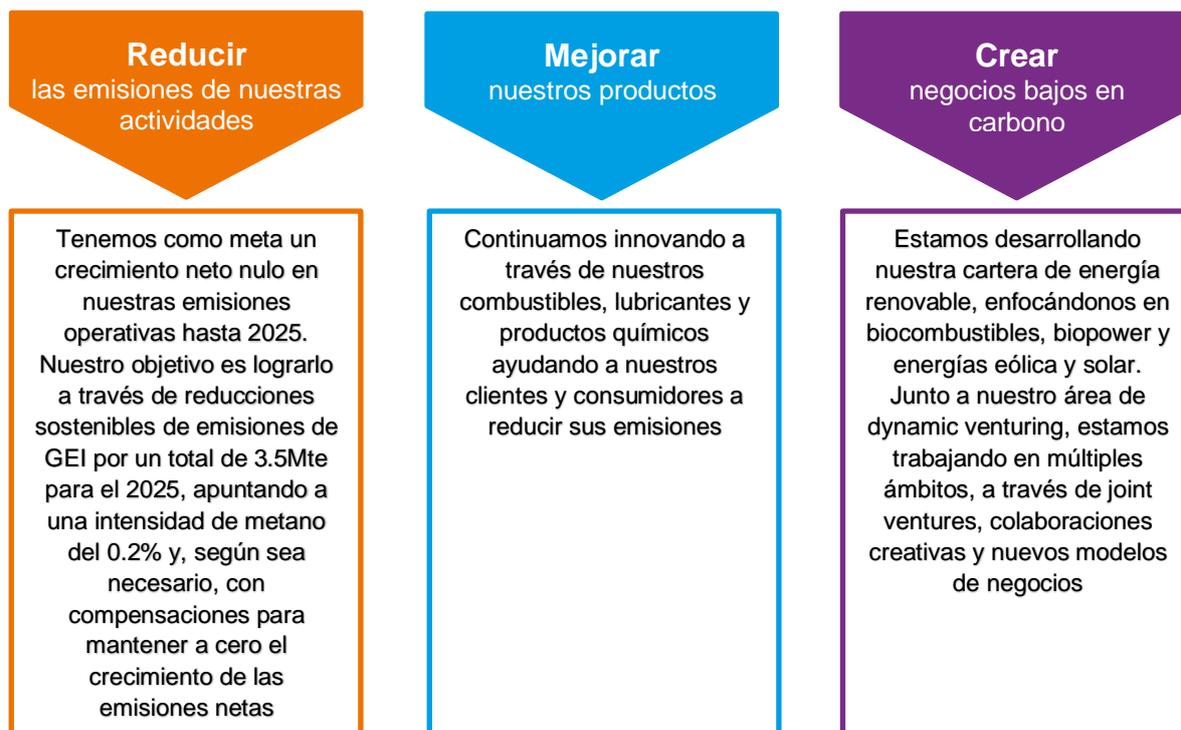
Dentro de las actividades que desarrollamos en BP Oil España, S.A.U., aquella que tiene mayor impacto sobre el medio ambiente es la actividad de refino en la refinería de Castellón<sup>6</sup>, aunque también realizamos tareas de control y seguimiento de los impactos ambientales en nuestras instalaciones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

---

<sup>6</sup> La información ambiental correspondiente a la actividad de la Refinería de Castellón que se refleja en el capítulo "Cambio climático y Medio Ambiente" del presente EINF, se corresponde con la información ambiental recogida en la Declaración Ambiental del año 2019 de la Refinería de Castellón de BP Oil España S.A.U.

## TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

El mundo necesita más energía, pero con menos emisiones. Desde el Grupo bp estamos desempeñando un papel activo para enfrentar este desafío dual, habiendo integrado en nuestra estrategia corporativa una perspectiva de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), a través del establecimiento de metas y objetivos basado en tres grandes ambiciones:



El 4 de octubre de este año, Bob Dudley dejó de ser el Chief Executive de bp para dejar el puesto a Bernard Looney que se presentó para liderar bp a través de la transición energética. A fecha de emisión de este informe, ya se ha hecho pública la nueva visión de la empresa con objetivos de reducción de su huella de carbono muy ambiciosos y alineados con el Green Deal de Europa: ser una empresa neutra en carbono y reducir a la mitad la intensidad en carbono de nuestros productos en 2050. Esto pasa por una reconocida necesidad de “re-inventar” la energía y “re-imaginar” la empresa.

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

En nuestra refinería de Castellón pretendemos fomentar el ahorro energético y mejorar la eficiencia energética de las operaciones internas y de los productos que ofrecemos. Para ello, en la refinería monitorizamos los índices y consumos energéticos de cada una de las instalaciones. Cabe destacar que la refinería se autoabastece de energía eléctrica, la cual procede de sus unidades de cogeneración que reutilizan de forma eficiente el fuel-gas residual de la refinería para producir tanto la electricidad como el vapor que requiere el proceso. Adicionalmente, en 2016, la refinería de Castellón empezó a producir biocombustibles a partir de materias primas bio-renovables. Desde entonces, no ha parado de progresar en esta línea, aumentando cada año la participación de estas materias primas en la formulación de los combustibles, diversificando las fuentes de suministros de dichas materias y las unidades en las que se realiza el co-procesamiento de materias de origen bio. A día de hoy, se estima que la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> en origen por estar utilizando una materia prima bio-renovable es, aproximadamente equivalente, a la mitad de las emisiones directas de CO<sub>2</sub> de toda la refinería de Castellón en base anual.



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 2019**

<b>ENERGÍA CONSUMIDA</b>	<b>GJ</b>
<b>Energía procedente de combustibles fósiles</b>	
Refinería	16.638.107
Terminal Las Palmas	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>16.638.107</b>
<b>Energía eléctrica</b>	
Refinería	1.367.564
Terminal Las Palmas*	293
Oficinas	2.712
<b>TOTAL</b>	<b>1.370.569</b>
<b>ENERGÍA TOTAL CONSUMIDA</b>	<b>18.008.676</b>

\* Datos estimados a partir de los consumos de 2018

Derivadas de nuestra actividad y de nuestro consumo energético, nuestra huella de carbono para el ejercicio 2019 sería la siguiente:

**Emisión de Gases de Efecto Invernadero en el ejercicio 2019**

<b>EMISIONES DE GEI</b>	<b>Toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub></b>
<b>Alcance 1: Emisiones directas de GEI</b>	
Refinería	1.281.569
Terminal Las Palmas	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>1.281.569</b>
<b>Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI ligadas al consumo de energía</b>	
Refinería	5.738
Terminal Las Palmas	30
Oficinas	279
<b>TOTAL</b>	<b>6.047</b>
<b>EMISIONES DE GEI TOTALES</b>	<b>1.287.616</b>



## EMISIONES A LA ATMÓSFERA

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

### Emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el ejercicio 2019\*

Emisión de gases contaminantes*	Toneladas
NOx	1.018
SOx	1.295
Partículas totales	16

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

Las acciones de mejora ambiental realizadas para alcanzar los objetivos ambientales del año 2019 en relación con óxidos de azufre y nitrógeno fueron, entre otras:

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

## AGUA

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

En cuanto a la minimización del consumo de agua, la medida más importante realizada en la refinería durante el año 2019 se ha finalizado el proyecto para utilizar agua osmotizada como agua de reposición en las torres de refrigeración, lo que nos permite minimizar la necesidad de purgas y reducir tanto el consumo de agua como la generación de efluente.

### Consumo de agua en el ejercicio 2019

Agua consumida	m <sup>3</sup>
Refinería	4.631.108
Terminal Las Palmas	362
Oficinas	2.640
<b>TOTAL</b>	<b>4.634.110</b>



## **BIODIVERSIDAD**

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

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

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

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

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

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

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

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

Este estudio también alcanza a las actividades desarrolladas por BP Oil España, S.A.U. En la refinería de Castellón es fundamental el control del rendimiento de cada uno de los procesos y unidades de la planta con objeto de maximizar dicho rendimiento y minimizar los consumos de recursos naturales y materias primas, siendo la acción prioritaria la optimización al máximo del crudo procesado. En el año 2019 se ha procesado en la refinería 4,89 millones de toneladas de crudo. Asimismo, desde 2016 la refinería procesa aceite vegetal 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.



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

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

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

### Generación de residuos peligrosos y no peligrosos en el ejercicio 2019

Residuos Peligrosos	Toneladas
Refinería	5.414
Terminal Las Palmas*	-
Oficinas	-
<b>TOTAL</b>	<b>5.414</b>

\* Datos estimados a partir de los residuos generados en 2018

Residuos No Peligrosos	Toneladas
Refinería	10.476
Terminal Las Palmas*	1
Oficinas	17
<b>TOTAL</b>	<b>10.494</b>

\* Datos estimados a partir de los residuos generados en 2018

En año 2019 se han generado menos residuos que en 2018, ya que el año pasado fue muy intenso en cuanto a volumen de residuos (residuos de GTAR de diciembre 17, de ejecución del proyecto VDU y de las distintas paradas de SRUs). En total se han gestionado 15.908 toneladas de residuos (10.494t de residuos no peligrosos y 5.414t de residuos peligrosos) frente a las 25.296 toneladas de residuos de 2018 (20.440t de residuos no peligrosos y 4.856t de residuos peligrosos).



## 6. VALOR A LA SOCIEDAD

### DESARROLLO SOSTENIBLE

La energía que producimos ayuda a mejorar la calidad de vida de millones de personas en todo el mundo. Nuestro trabajo ayuda a las comunidades a desarrollar sus suministros de energía e incrementar su seguridad energética. Esto a su vez crea empleos, impulsa el desarrollo económico y genera ingresos. El valor creado a través de nuestras actividades tiene un impacto y ayuda a la transformación las comunidades.

En nuestro Código de Conducta queda reflejado los siguientes compromisos:

- nuestro deseo de ser un vecino de confianza en las comunidades en las que operamos y vivimos
- nuestro entendimiento de que la cultura y las costumbres locales pueden marcar una diferencia positiva si se mantiene una postura abierta y ética y se respeta la diversidad
- nuestro esfuerzo por fomentar la participación de nuestros empleados en la comunidad local

#### Compromiso con las comunidades

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

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

Valor económico generado, distribuido y retenido en el ejercicio 2019  
(miles de euros)

	2019	2018
<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO</b>	<b>6.563.090</b>	<b>6.262.489</b>
Ventas y otros ingresos de explotación	6.561.785	6.167.489
Ingresos financieros	4.203	98.186
Resultados por enajenación de inmovilizado	(2.898)	(3.186)
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO</b>	<b>2.258.248</b>	<b>3.175.454</b>
Gastos operacionales	755.180	1.751.767
Sueldos y salarios a empleados y cargas sociales	77.401	89.533
Pagos a proveedores de capital	3.067	3.995
Pagos a las Administraciones Públicas	1.422.600	1.330.159
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO</b>	<b>4.304.842</b>	<b>3.087.035</b>

La refinería de BP Oil España, S.A.U. lleva funcionando en Castellón más de cuatro décadas, durante las cuales hemos desarrollado una relación sólida de comunicación y participación con grupos de interés. Somos conscientes de que nuestra actividad tiene un impacto en las comunidades, organizaciones y personas que nos rodean. Por ese motivo, administraciones locales y autonómicas, asociaciones vecinales, instituciones académicas y sociedades empresariales, son tenidas en cuenta en el proceso de toma de decisiones demostrando así nuestro compromiso.

Disponemos de canales de comunicación con las poblaciones locales que nos permiten conocer sus expectativas e inquietudes. Dentro de los canales de comunicación, se recogen las posibles quejas que puedan producirse. En 2019, se recibieron un total de 9 quejas, la mayoría relacionadas con olores,



habiendo dado respuesta al total de las mismas y en ningún caso se ha visto que estuvieran asociadas con ningún evento operativo del proceso productivo de la refinería.

### 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.

Invertimos en proyectos comunitarios que se alinean con las necesidades locales y nuestras actividades comerciales. Sobre la base de nuestras actividades comerciales globales, hemos priorizado los objetivos relacionados con el desarrollo económico, la educación y el medio ambiente.

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

- **Campañas bp-RACE “Stop distracciones”:** Nuestro compromiso con la seguridad se traduce en nuestra filosofía “Cero Accidentes” que hemos querido trasladar a la sociedad en general. A través de esta iniciativa conjunta con RACE, apoyamos la seguridad vial trasladando a todos los conductores nuestros Valores, conocimiento y experiencia en esta materia.

Por ello, en el año 2013 lanzamos la campaña “STOP DISTRACCIONES” cuyo objetivo era concienciar sobre la importancia de evitar las distracciones en la conducción, dado que la conducción distraída representa más de la mitad del total de infracciones detectadas en los accidentes con víctimas.

En 2019 la campaña se ha llamado #ApagayVamonos y pretende concienciar sobre el mal uso de los teléfonos móviles por parte tanto de los conductores como de los peatones y poner de manifiesto que este mal hábito al volante se extiende también entre los usuarios de Vehículos de Movilidad Personal (VMP)

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

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



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

## RELACIÓN CON NUESTROS CONTRATISTAS Y SOCIOS

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### Nuestros socios en acuerdos conjuntos

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

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



## **RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES**

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

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

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

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

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



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

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

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

En nuestras acciones y en nuestras relaciones con los demás:

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

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

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

### **Comité de Ética**

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

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



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

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

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

Durante el 2019, se han llevado a cabo las siguientes actividades en relación con la ética y el cumplimiento en nuestra organización:

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



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

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

Nuestra política y procedimientos contra el soborno y la corrupción incluyen guías y medidas para afrontar dichos riesgos, entender las leyes aplicables y denunciar las inquietudes que se generen. Adicionalmente, proporcionamos formación apropiada a nuestros empleados, adecuada a la naturaleza de los riesgos de su actividad. En 2019, un total de 145 cursos fueron completados por empleados de la compañía acerca de las políticas de corrupción, soborno y el blanqueo de capitales implantadas. Asimismo, toda la plantilla completó el curso de actualización del Código de Conducta.

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

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

## **DERECHOS HUMANOS**

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

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

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

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



**CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Modelo de Negocio</b>		
<b>Descripción del modelo de negocio</b>		
Modelo de Negocio	GRI 102-2 GRI 102-7	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-14)
Entorno empresarial	GRI 102-4	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-14)
Organización y estructura	GRI 102-6	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 1, 3-14)
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-14)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Páginas 3-14)
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 GRI 103-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 31-36)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11 GRI 102-15	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-14)  Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 31-36)
<b>General</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-29 GRI 201-31	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 31-36)
<i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 102-29 GRI 102-30	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 31-36)
<i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 102-29	Véase Nota 18 de la memoria de las Cuentas Anuales
<i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 102-11	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 31-36)
<i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 307-1	Véase Nota 18 de la memoria de las Cuentas Anuales
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 GRI 305-7	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 34-35)
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>		



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 306-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 36)
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 34)
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 GRI 301-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 35-36)
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2 GRI 302-1	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 32-33)
<b>Cambio Climático</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 33-34)
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 103-2 GRI 201-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 33-34)
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Páginas 33-34)
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 GRI 304-3	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 35)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	Capítulo 5. Cambio climático y Medio Ambiente (Página 35)
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI 103-3 GRI 102-35	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 20-30)
<b>Principales riesgos</b>		



<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio empleados (Páginas 3-14)  Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 20-30)
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 21)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 21)
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 22)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 30)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 23-24)
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 27)
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 201-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 24)  Véase Nota 26.5. de la Memoria de las Cuentas Anuales
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 28)
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 28)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 22)
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 22)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 GRI 401-3	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 28)
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 15-19)
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 18)
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 18)
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-4	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Páginas 16, 25)
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 25-26)
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25)
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 28)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 26-28)
Planes de igualdad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 27)
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 GRI 404-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Página 25)
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 26-29)
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 28)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 GRI 406-1	Capítulo 4. Nuestros empleados (Páginas 26-29)
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 GRI 103-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-14)  Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Derechos Humanos</b>		



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**

**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI 103-3 GRI 205-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-14)  Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Corrupción y soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

<b>CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>ESTÁNDAR DE REPORTING</b>	<b>LOCALIZACIÓN EN EL INFORME</b>
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
Información sobre la sociedad		
<b>Políticas</b>		
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 GRI103-3	Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Principales riesgos</b>		
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 GRI 102-30	Capítulo 2. Cómo gestionamos nuestro negocio (Página 3-14) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 32) Capítulo 7. Conducta Ética y Derechos Humanos (Páginas 42-44)
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 37-41)
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 37-41)
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 37-41)
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 37-41)



**BP OIL ESPAÑA, S.A.U.**  
**Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2019**

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 39-40)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 39-40)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-3	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Páginas 39-40)
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 GRI 416-1	Capítulo 3. Seguridad de Salud (Página 15) Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 41)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 GRI 103-2	Capítulo 6. Valor a la Sociedad (Página 41)
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Véase Nota 21 de la memoria de las Cuentas Anuales