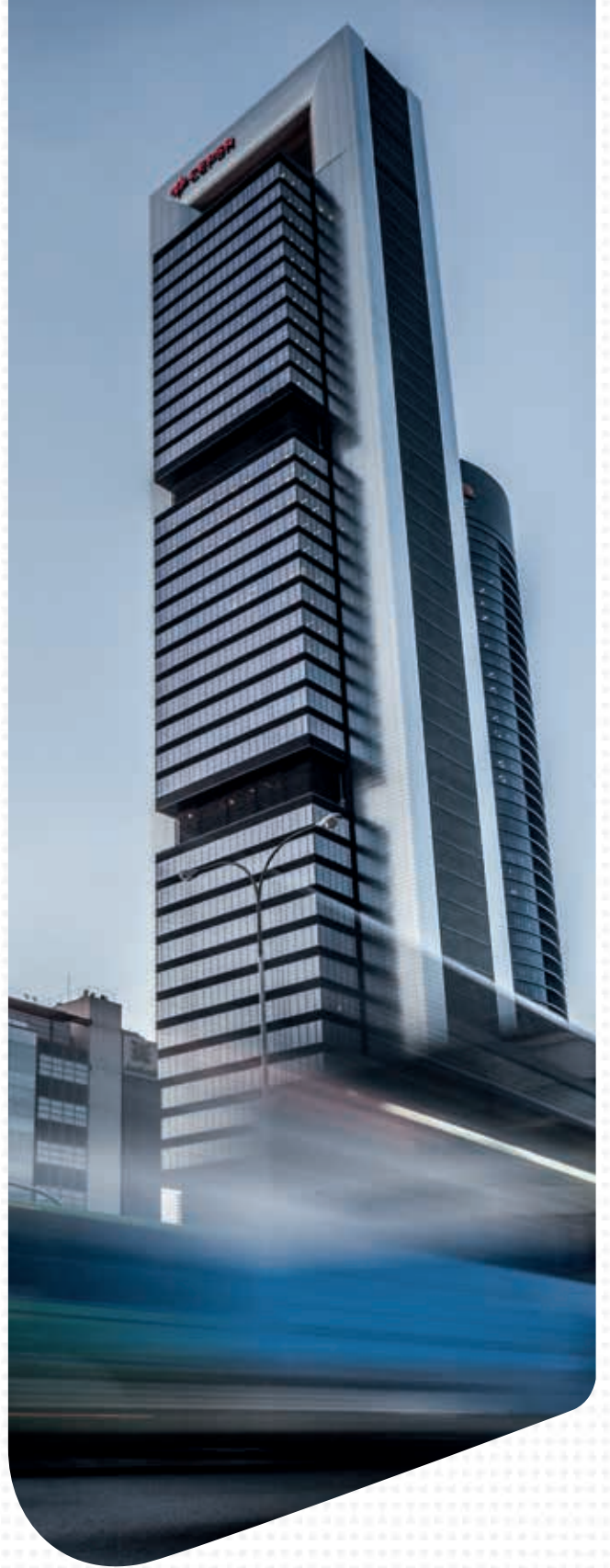
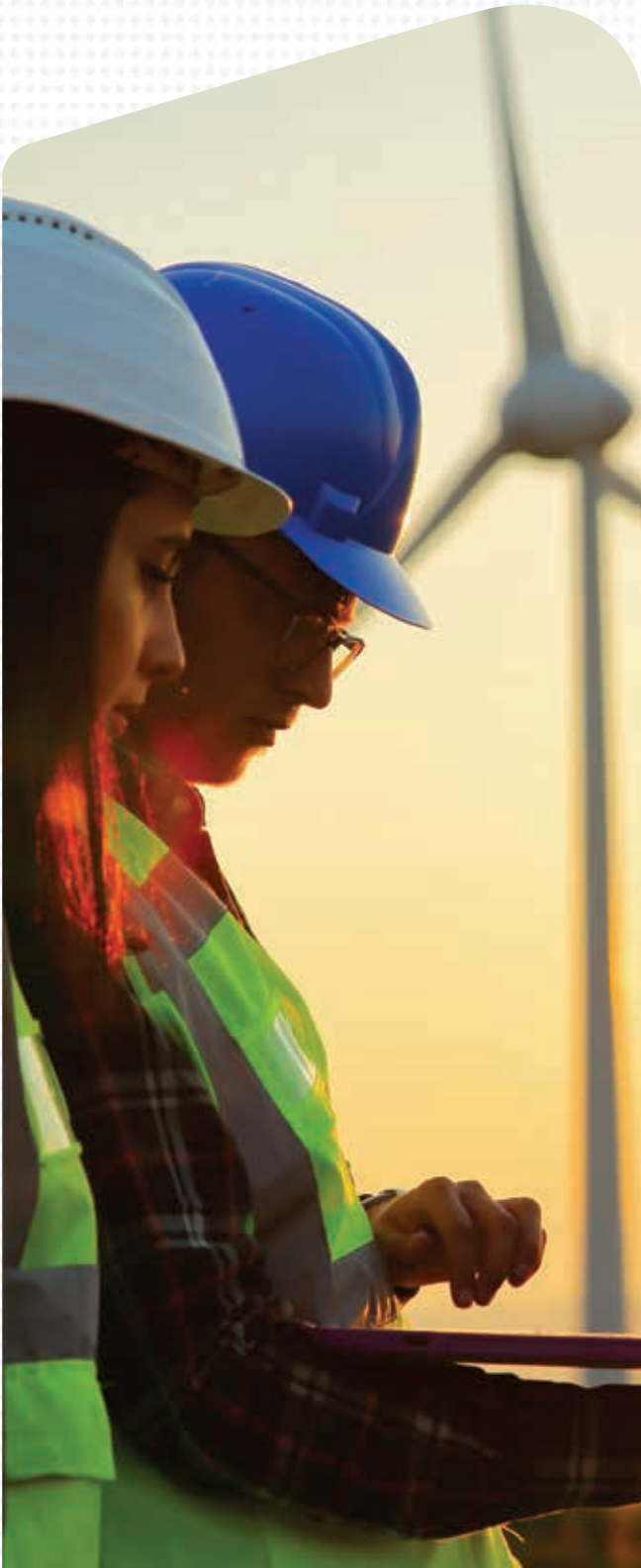




2019

INFORME ANUAL Y
DE RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA





INFORME ANUAL Y DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 2019

ÍNDICE

	CARTA DEL PRESIDENTE	04
	CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO	06
1	CEPSA DE UN VISTAZO	08
	HITOS DEL AÑO	09
	CEPSA EN CIFRAS	12
2	CONÓCENOS	14
	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	15
	EL VALOR DE NUESTRA MARCA	16
	CEPSA EN EL MUNDO	18
	NUESTRAS ACTIVIDADES	20
3	¿HACIA DÓNDE VAMOS? - CRECIMIENTO SOSTENIBLE	34
	ESTRATEGIA PARA LA GENERACIÓN DE VALOR	35
	MODELO DE NEGOCIO	42
	GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	43
	INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	46
4	GESTIÓN RESPONSABLE: CEPSA EN 2019	50
	NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN	51
	GOBIERNO DE CEPSA	64
	GESTIÓN DE PERSONAS	76
	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	88
	GESTIÓN AMBIENTAL	93
	GESTIÓN DE LA CADENA DE VALOR	112
	GESTIÓN SOCIAL	119
5	ANEXOS	126
	ACERCA DE ESTE INFORME	127
	GLOSARIO	128
	ANEXO A LOS INDICADORES	130
	TABLA DE INDICADORES GRI	162
	TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY DE INF	182

CARTA DEL PRESIDENTE

MUSABBEH AL KAABI

Presidente de Cepsa



"CEPSA TENDRÁ UN PAPEL RELEVANTE EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA PLANTEADA A NIVEL GLOBAL."

"La línea de actuación de la Compañía está orientada a avanzar en actuaciones en materia medioambiental, social y de buen gobierno."

Tengo el placer de dirigirme a ustedes para presentarles este Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa de Cepsa en el que hemos reflejado, de forma resumida, las actividades y los hechos más relevantes del ejercicio 2019.

En el pasado mes de abril, Mubadala y el Grupo Carlyle alcanzaron un acuerdo por el que se estableció que Carlyle tomaría una participación significativa de Cepsa. Dicho acuerdo se completó en octubre, tras la adquisición por parte de Carlyle del 37% del capital de la compañía, continuando Mubadala como accionista mayoritario.

El nuevo Consejo de Administración, resultante de la nueva composición del accionariado de Cepsa, apoya e impulsa la línea de actuación de la Compañía que tiene como líneas fundamentales

en su estrategia, avanzar en actuaciones en materia medioambiental, social y de buen gobierno, como garantía de sostenibilidad de la empresa. Y ha confiado en la experiencia de Philippe Boisseau, como nuevo Consejero Delegado, para llevar a Cepsa a la siguiente fase de crecimiento.

El Consejo supervisará los objetivos y estrategia de la compañía, en la confianza de que serán alcanzados, para asegurar su correcta ejecución e implantación. Estamos seguros de que Cepsa será una de las empresas que tendrá un papel relevante en la transición energética que tenemos planteada a nivel global.

MUSABBEH AL KAABI
Presidente de Cepsa

CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

PHILIPPE BOISSEAU

Consejero delegado de Cepsa



"CONSIDERAMOS LA EFICIENCIA COMO UNA DE LAS VÍAS MÁS VÁLIDAS ANTE EL RETO QUE SUPONE PARA NUESTRA COMPAÑÍA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA."

"Realizamos importantes inversiones que nos permitan acelerar la reducción de emisiones."

Tengo el placer de dirigirme a ustedes para presentarles el Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa de Cepsa, más completo si cabe que la edición anterior. Durante el pasado año y en línea con nuestra estrategia para los próximos, todas nuestras actuaciones han tenido muy en cuenta y como elemento fundamental, la transición energética.

Estoy convencido de que no existe una fórmula mágica y que solo la suma de muchas medidas nos permite avanzar de forma consistente para lograr nuestro objetivo que se dirige hacia la neutralidad en emisiones. Consideramos la eficiencia como una de las vías más válidas en este sentido y venimos realizando importantes inversiones en nuestras instalaciones de refino y química que nos permitan acelerar la reducción de emisiones, apoyándonos en los proyectos que desarrollamos en el ámbito digital.

Nuestra oferta al cliente también sigue esta misma línea, ofreciendo energía sostenible, como la que hemos implantado en nuestras estaciones de servicio; puntos de recarga eléctrica y gas natural vehicular, o la puesta en el mercado de gas natural licuado como combustible para buques.

Hemos comenzado a producir energía eléctrica eólica, que se suma a la producida a través de nuestras plantas de cogeneración y ciclo combinado; hemos conseguido producir fenol utilizando fuentes renovables, y tenemos planes

para aumentar nuestra presencia en energías alternativas.

Contamos con una larga trayectoria en la relación con las comunidades donde estamos presentes en aspectos sociales. Hemos establecido lazos, teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas, y consideramos el buen gobierno como un aspecto crítico para lograr la confianza de nuestros grupos de interés.

Y damos a la seguridad, tanto la de las personas como la de las instalaciones, el mayor valor, trasladando a los profesionales la necesidad de no bajar la guardia y de mantener una actitud de alerta frente al riesgo, haciendo de la prevención la mejor arma.

La compañía mantiene su compromiso con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa a la que se encuentra adherida desde 2005 y que ha renovado en 2019, aplicando con criterio y rigor el Código de Ética.

Cepsa y todos sus profesionales desean contribuir a alcanzar los retos que la sociedad debe afrontar en los próximos años y que tienen su reflejo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas para 2030, contando para ello con mi fuerte compromiso personal.

PHILIPPE BOISSEAU
Consejero delegado de Cepsa

.01

CEPSA DE UN VISTAZO



 **HITOS
DEL AÑO**

"UN AÑO LLENO DE ACTIVIDAD."

1.1 HITOS DEL AÑO

1



COMENZAMOS LA COMERCIALIZACIÓN DE CRUDO DE NUESTROS YACIMIENTOS EN ABU DABI. SARB y Umm Lulu son dos de los 20 mayores yacimientos en desarrollo en el mundo.

2



NUESTRA COMPAÑÍA CULMINA CON ÉXITO SU PRIMERA EMISIÓN DE BONOS Y CONSIGUE RATING GRADO DE INVERSIÓN POR LAS TRES PRINCIPALES AGENCIAS. Cepsa ha sido calificada como 'BBB-' con perspectiva positiva por Fitch Ratings, 'Baa3' con perspectiva estable por Moody's y 'BBB-' con perspectiva estable por Standard & Poor's.

3



IMPULSAMOS LA MAYOR RED DE ESTACIONES DE REPOSTAJE DE GAS NATURAL VEHICULAR (LICUADO Y COMPRI-MIDO) EN ESPAÑA JUNTO A REDEXIS. Ambas compañías han firmado un acuerdo marco para la expansión del Gas Natural Vehicular, tanto en zonas urbanas como en los principales corredores de transporte del país para vehículo ligero y pesado.

4



PRESENTAMOS RED ENERGY, NUESTRA RED DE ESTACIONES DE SERVICIO EN MÉXICO. Un paso más en la internacionalización de nuestro modelo de negocio.

5



INAUGURAMOS UNA NUEVA SEDE EN SINGAPUR PARA AMPLIAR NUESTRA ACTIVIDAD DE TRADING EN ASIA. Ampliamos el alcance del negocio de Trading con una nueva sede en el mayor centro financiero en Asia, desde donde podremos acceder a nuevos mercados y clientes.

6



NOS SUMAMOS A LA CAMPAÑA #ALIA-DOSDELOSDDS PROMOVIDA POR LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL. El objetivo de la campaña es actuar como altavoz para conseguir un efecto multiplicador y que se conozca y trabaje la Agenda 2030 de la ONU.

CAPÍTULO 1

Cepsa de un vistazo

7



PREPARADOS PARA ADAPTARNOS A LA NORMA IMO 2020. Hemos desarrollado varios productos de alta calidad, diseñados en nuestro Centro de Investigación y fabricados en las refinerías.

8



ABRIMOS NUESTRA PRIMERA INSTALACIÓN DE CARGA ULTRARRÁPIDA EN COLABORACIÓN CON IONITY. La estación, localizada en Pallejà (Barcelona), cuenta con cuatro puntos de recarga con una capacidad de 350kW cada uno.

9



PONEMOS EN MARCHA NUESTRA RED DE ESTACIONES DE SERVICIO EN MARRUECOS. Ya están operativas las primeras 12 estaciones y el objetivo es alcanzar 100 puntos de venta en los próximos cinco años.

10



CARLYLE COMPLETA LA ADQUISICIÓN A MUBADALA DE UNA PARTICIPACIÓN DEL 37% EN CEPSPA. La operación se basa en una valoración de la compañía de 12.000 millones de dólares.

11



INSTALAMOS LOS PRIMEROS PANELES SOLARES EN NUESTRAS ESTACIONES DE SERVICIO. La compañía pone en marcha esta iniciativa piloto en tres estaciones de servicio.

12



365 DÍAS EN TODAS LAS PLANTAS QUÍMICAS Y 300 DÍAS EN EL NEGOCIO DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN SIN ACCIDENTES CON BAJA. Ponemos de manifiesto el compromiso de los profesionales de Cepsa con la seguridad y continuamos con nuestro objetivo de que cero accidentes es posible.

13



CEPSA DEJA DE SER ACCIONISTA DE MEDGAZ, manteniendo su derecho de transporte sobre la infraestructura.

14



EN MARCHA NUESTRO PRIMER PARQUE EÓLICO, ubicado en Alijar (Jerez de la Frontera, Cádiz) con una capacidad de 28,8 MW de potencia.

15



LANZAMOS NUESTRA BOTELLA DE GAS ENVASADO EN LANZAROTE (CANARIAS). Comenzamos a distribuir nuestras innovadoras botellas de gas envasado, tanto butano como propano, en la isla de Lanzarote

16



OBTENEMOS LA CERTIFICACIÓN QSOSTENIBLE EN CONSTRUCCIÓN DEL LABORATORIO DE PALOS DE LA FRONTERA (HUELVA). El laboratorio de Cepsa en Palos ha utilizado en su edificación las técnicas constructivas más innovadoras para la implantación de un modelo de máxima eficiencia energética.

17



VOLVEMOS A OBTENER LA CERTIFICACIÓN TOP EMPLOYER. Por quinto año consecutivo, obtenemos este sello que nos califica como una de las mejores empresas para trabajar en España.

18



PIONEROS EN CONSEGUIR LA DECLARACIÓN AMBIENTAL ENVIRONMENTAL PRODUCT DECLARATION (EPD) PARA CERAS PARAFINAS. Este sello certifica la superación del análisis de la huella ambiental del producto en sus diferentes etapas.

CAPÍTULO 1

Cepsa de un vistazo

1.2 CEPESA EN CIFRAS

Resultados (Millones de euros)	2019	2018	2017
Cifra de negocio ¹	21.158	22.079	18.212
EBITDA ajustado	2.058	1.762	1.874
Beneficio ajustado atribuible después de impuestos	610	754	884
Beneficio atribuible después de impuestos (NIIF) ²	820	830	743

Datos financieros (Millones de euros)	2019	2018	2017
Capital social	268	268	268
Patrimonio neto atribuible a la sociedad matriz	5.201	5.436	4.916
Deuda financiera neta ³	2.746	3.089	1.722
Inversiones realizadas en el ejercicio ⁴	924	2.255	888
Inversión actividades de acción social	4,9	5,2	4,5

¹ No incluye Impuesto Especial.

² Normas Internacionales de Información Financiera.

³ Excluye el impacto de la NIIF 16 de 761 millones de euros.

⁴ Se incluyen las inversiones realizadas en Exploración y Producción, Refino (Refino, Gas y Electricidad, y Trading), Química, Comercialización y Distribución y Corporación.

DATOS ECONÓMICOS POR NEGOCIOS

EBITDA ajustado (Millones de euros)	2019	2018	2017
Exploración y Producción	963	649	497
Refino	433	578	874
Química	246	243	239
Distribución y Comercialización	463	344	314

Importe neto de la cifra de negocio (Millones de euros)	2019	2018	2017
Exploración y Producción ¹	1.249	922	589
Refino	4.978	5.517	4.051
Química	2.407	2.647	2.458
Distribución y Comercialización ²	15.219	15.621	13.672

¹ Las cifras de 2018 no incluyen la producción de SARB y Umm LuLu por ser producción anterior a la recepción de las instalaciones.

² Incluye impuestos repercutidos en ventas.

Inversiones (Millones de euros)	2019	2018	2017
Exploración y Producción	212	1.659	170
Refino	469	392	302
Química	109	80	116
Distribución y Comercialización	107	101	284

Datos operacionales	2019	2018	2017
Crudo producido (<i>working interest</i>) (miles de barriles/día)	92,6	83,4	92,1
Crudo comercializado (millones de barriles)	20,8	14,2	13,5
Crudo destilado (barriles/día)	431.191	440.703	423.906
Productos comercializados (millones de toneladas)	32,1	31,4	28,9
Producción de electricidad (GWh)	3.587	2.242	2.809
Comercialización de gas natural (GWh)	33.176	30.003	27.972

Datos operativos y de negocio	2019	2018	2017
Cotización Brent (\$/barril)	64,3	71,0	54,3
Margen de refino (\$/barril)	4,3	6,1	7,5
Precio de la electricidad al <i>pool</i> (€/MWh)	47,7	57,3	52,2
Tipo de cambio \$/€	1,12	1,18	1,13
Euribor tres meses (%)	-0,36	-0,32	-0,33
IPC (%)	0,8	1,2	1,1

Datos de personal	2019	2018	2017
Número de empleados ¹	10.146	10.153	9.837
Plantilla femenina ¹	37%	36%	36%
Empleados con contrato indefinido ¹	90%	89%	91%
Horas de formación ²	379.437	273.515	208.562
Número de accidentes de trabajo con baja ³	17	16	25

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

² En 2019 se incluyen datos: Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, España, Italia, Malasia, Países Bajos, Portugal, Perú y Reino Unido y Tailandia.

³ Accidentes que provocan incapacidad laboral transitoria, incapacidad permanente o fallecimiento. Datos de personal propio.

Datos de contratación local	2019	2018	2017
Contratación de proveedores locales o de implantación local	38%	45%	50%

Datos de desempeño ambiental ¹	2019	2018	2017
Emissiones de GEI (Alcance 1 y 2) (miles de tCO ₂ eq) ²	6.596	6.710	6.699
Total energía consumida (miles de GJ) ²	94.709	84.418	88.862
Volumen de agua captada (miles de m ³)	46.666	47.877	41.535
Volumen de agua vertida (miles de m ³)	37.792	40.069	33.344
Consumo de materias primas (miles de toneladas)	25.657	26.337	31.900
Total de residuos gestionados (toneladas)	104.470	111.897	56.332

¹ Los datos de 2017 y 2018 han sufrido modificaciones con respecto a los publicados anteriormente debido a la revisión de alguno de los criterios y a su reexpresión.

² No se consideran los datos de Distribución, Cepsa Comercial Petróleo (CCP) y las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.



.02 CONÓCENOS



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

“NUESTRA MISIÓN ES
APORTAR LA ENERGÍA
QUE PRECISA CADA
REALIDAD.”

"Nuestra capacidad para adaptarnos nos ha permitido ser una de las empresas líderes en el sector energético en España y desarrollar actividades en cuatro continentes."

2.1 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Cepsa como compañía energética integrada tiene como misión aportar la energía que precisa cada realidad, poniendo soluciones energéticas al servicio de las personas. Esto es posible gracias a nuestra excelencia técnica y capacidad de adaptación, contando con un equipo de más de 10.000 expertos profesionales.

Desde 1929, nos hemos ido adecuando a los nuevos contextos, afrontando retos con eficiencia, agilidad y apoyándonos en la innovación para la toma de decisiones.

Nuestra capacidad para adaptarnos nos ha permitido ser una de las empresas líderes en el sector energético en España y desarrollar actividades en 4 continentes, con la visión de ser una compañía energética global de preferencia. Siguiendo esta línea, estamos llevando a cabo una transformación digital de nuestras áreas y negocios para poder convertirnos en una compañía *agile data driven*, siempre priorizando a las personas y siendo nuestros profesionales el motor de esta transformación.

NUESTROS VALORES



MEJORA CONTINUA

Basada en el talento, la técnica y el conocimiento.



SEGURIDAD

De todas las personas dentro y fuera del ámbito laboral.



SOSTENIBILIDAD

De nuestra actividad, con el compromiso de proteger el entorno y las comunidades donde operamos.



LIDERAZGO

Para alcanzar nuestras metas con honestidad, integridad y respeto.



SOLIDARIDAD

Nos lleva a trabajar en equipo, anteponiendo el interés global en todas nuestras actividades.

"Nuestra cultura de compañía tiene su base en nuestra misión, visión y valores."

2.2 EL VALOR DE NUESTRA MARCA

En Cepsa tenemos la responsabilidad de generar energía y ponerla a disposición de una población creciente. Por ello, consideramos necesario tener unos pil-

res firmes que definan nuestra identidad y que sean nuestro apoyo para llevar a cabo esta tarea con el máximo nivel de calidad y excelencia:



CULTURA TÉCNICA

Que nos permite ofrecer buenas soluciones energéticas, basándonos en la especialización, la eficiencia y el conocimiento.



VOCACIÓN DE SERVICIO

Nos hace únicos y relevantes en el mercado. Se transmite en aspectos como nuestra cercanía, flexibilidad y compromiso social.



VISIÓN GLOBAL

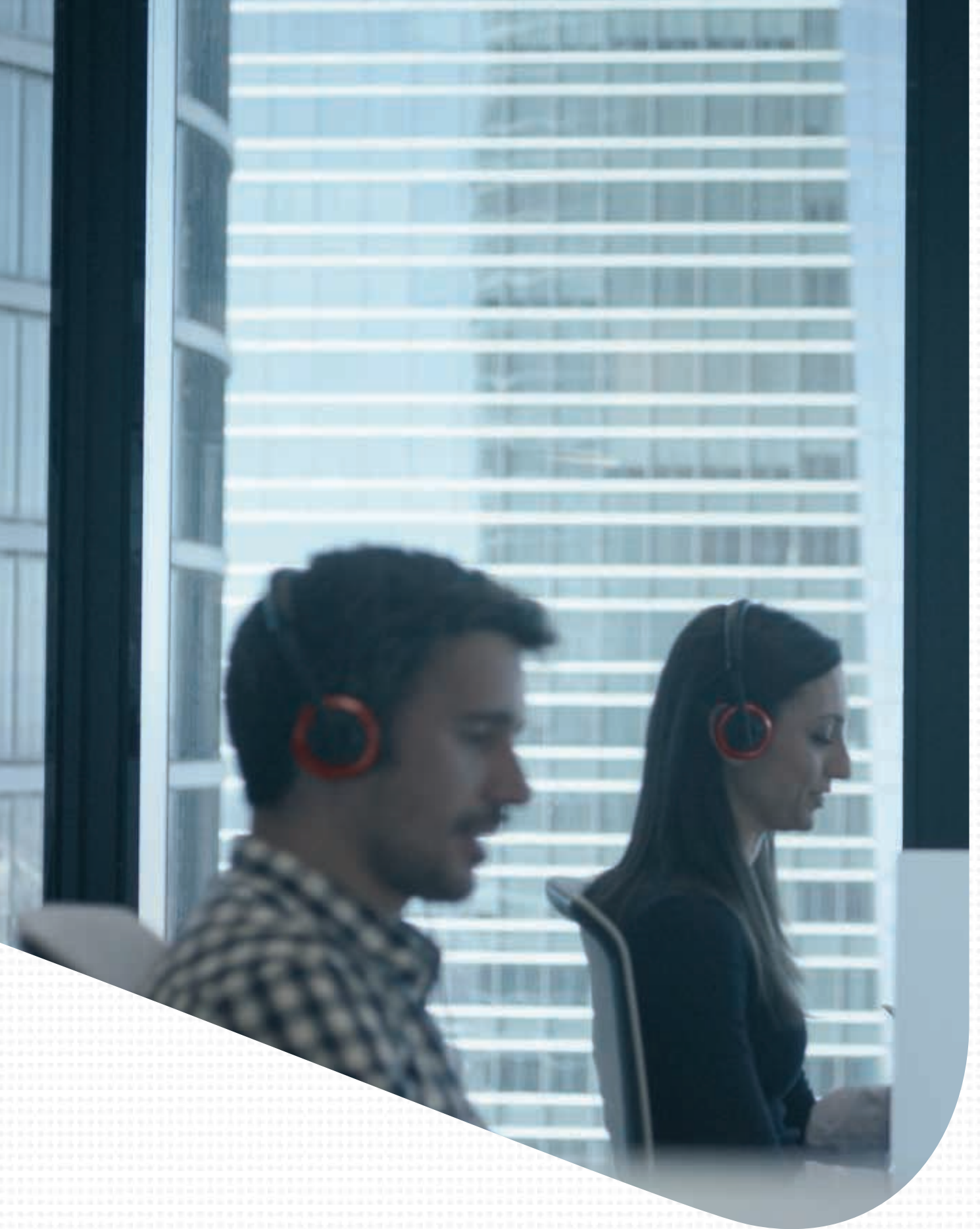
Que nos impulsa para llegar a ser una compañía relevante en el panorama energético internacional.

Nuestra cultura de compañía, que nos define y contribuye a seguir contando con la confianza de nuestros grupos de interés, tiene su base en nuestra misión, visión y valores. Esto se traslada a la forma en la que actuamos, cuando trabajamos en equipo o en nuestra actitud de mejora continua y adaptación. Somos mucho más de lo que imaginas; una compañía energética integral e integrada, que está presente en toda la cadena de valor de la energía a través del petróleo, del gas, la electricidad y la industria química; lo que nos permite aprovechar de forma eficiente las sinergias entre nuestras actividades, recursos y procesos.

La generación de energía y la accesibilidad a la misma es un factor clave para

cualquier sociedad y su progreso. Así, acercamos lo mejor de la energía a cada realidad, basándonos en nuestra experiencia, conocimiento, visión y planificación. Ello nos ayuda a estar mejor preparados para responder eficazmente a los cambios, hacer frente a nuevos desafíos y aprovechar las oportunidades, con el objetivo de seguir aportando a las personas la energía del mañana.

Comunicamos a nuestros grupos de interés nuestra personalidad de múltiples formas, pero siempre trasladando los atributos que nos definen como marca: cercanía, profesionalidad, carácter internacional, confianza, proactividad, agilidad, resolución y realismo.














"TENEMOS LA RESPONSABILIDAD DE GENERAR ENERGÍA Y PONERLA A DISPOSICIÓN DE UNA POBLACIÓN CRECIENTE."

CAPÍTULO 2

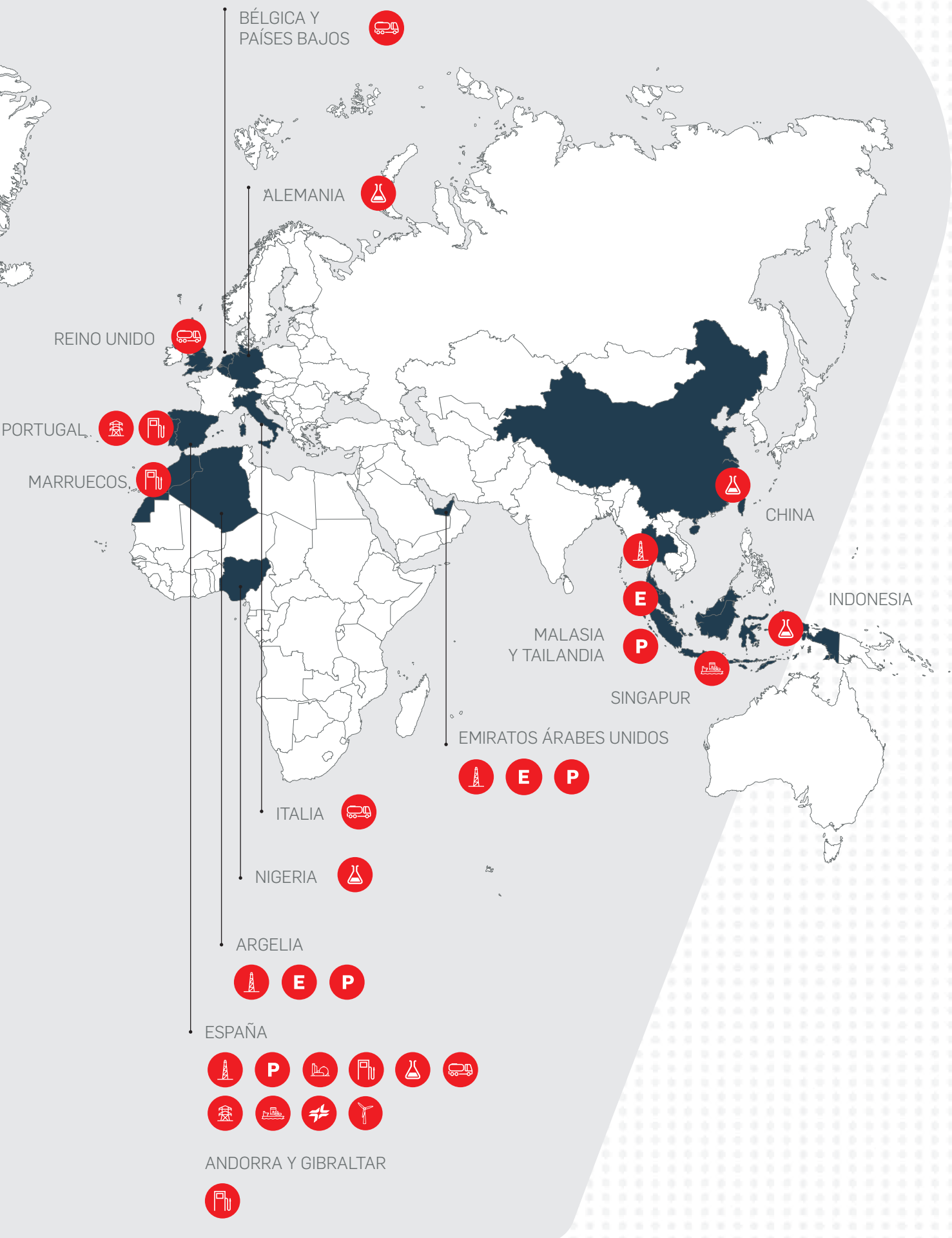
Conócenos

2.3 CEPSA EN EL MUNDO

SOMOS UNA COMPAÑÍA ENERGÉTICA INTEGRADA PRESENTE EN TODA LA CADENA DE VALOR DEL PETRÓLEO Y DEL GAS. DESARROLLAMOS NUESTRAS ACTIVIDADES EN 4 CONTINENTES, SIENDO UNA DE LAS COMPAÑÍAS LÍDERES DEL SECTOR ENERGÉTICO EN ESPAÑA.

-  CORPORACIÓN
-  UPSTREAM
-  EXPLORACIÓN
-  PRODUCCIÓN
-  REFINO
-  QUÍMICA
-  DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS
-  DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS
-  TRADING
-  GAS Y ELECTRICIDAD
-  GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE





2.4 NUESTRAS ACTIVIDADES



EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

Nuestra unidad de Exploración y Producción se dedica a las actividades de exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas natural tanto en tierra como en mar. Tenemos presencia en: España, Latinoamérica, Norte de África, Oriente Medio y el Sudeste de Asia.

Actualmente producimos el segundo mayor yacimiento de petróleo de Argelia y tenemos una cartera diversificada con activos *onshore* (en tierra) y *offshore* (en mar).



REFINO

Esta unidad engloba las actividades de refino, gas y electricidad, y el *trading* de crudos y productos.

La actividad de nuestras refinerías nos permite convertir el crudo en derivados petrolíferos. Contamos con una capacidad total de destilación de 23,6 millones de toneladas al año, el 32% de la instalada en España.



GAS Y ELECTRICIDAD

Ofrecemos gas y electricidad tanto a clientes industriales como a consumidores del sector terciario en España y Portugal. Con la puesta en marcha del Parque Eólico Aljar II en Jerez hemos entrado en el negocio de las energías renovables; complementando al actual parque de cogeneraciones de alta eficiencia situadas en nuestros principales centros industriales, y que producen electricidad y vapor industrial.



DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN

Es la unidad que realiza la venta y entrega de nuestros productos a los consumidores finales.

A través de nuestros derivados estamos presentes en todo el mundo; comercializamos carburantes, butano, propano, combustibles para buques y para aviones, lubricantes y asfaltos, entre otros muchos.

Disponemos de canales propios de venta y una extensa red de empresas filiales, agentes y distribuidores. Estamos posicionados en el mercado como una empresa con productos de excelente calidad y servicio



QUÍMICA

Nuestras plantas químicas se encuentran completamente integradas con nuestros centros de refinación y elaboran materias primas de alto valor añadido.

Contamos con instalaciones en Alemania, Brasil, Canadá, China, Nigeria, España e Indonesia. Somos líderes mundiales en la fabricación de LAB (materia prima para detergentes biodegradables) y cumeno, y los segundos productores de fenol y acetona, para la elaboración de plásticos de última generación.



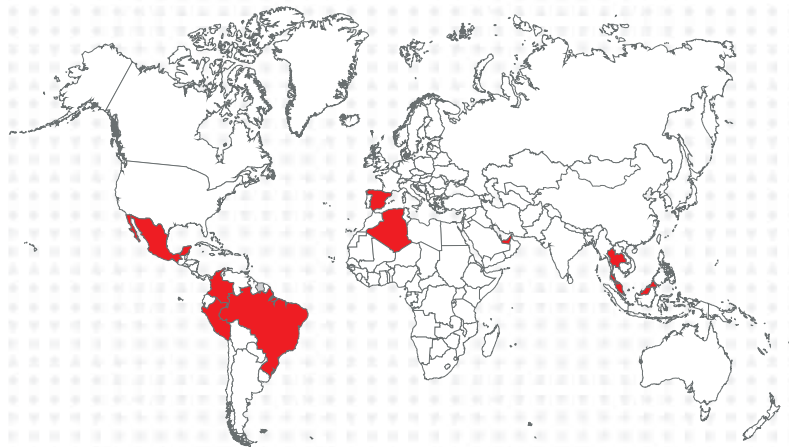
TRADING

La actividad de *trading* abastece de crudos y otros productos a las refinerías. Además, comercializa los crudos producidos en nuestros yacimientos y los productos dirigidos hacia mercados exteriores.



EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

“DESARROLLAMOS UNA ACTIVIDAD DIVERSIFICADA Y ADAPTADA A TODO TIPO DE ENTORNOS OPERATIVOS, TANTO EN TIERRA COMO EN MAR.”



ESPAÑA

Cuatro concesiones de explotación *offshore* con producción de crudo en la costa de Tarragona: Casablanca (7%), Rodaballo (15%), Boquerón (5%) y Montanazo (7%). No operados por Cepsa.



MÉXICO

Tres bloques exploratorios, Bloques 16, 17 y 18. Situados en la cuenca de Tampico-Misantla. No operados por Cepsa (20%). *Offshore*.



COLOMBIA

En producción *onshore* (crudo):

- Caracara (70%), Tiple (70%), Jilguero (58%), Melero (100%) y Puntero (100% en el Campo de Onca y 70% en el de Manatus) situados en la Cuenca de los Llanos y operados por Cepsa.
- La Cañada Norte (17%), situado en el valle superior del Magdalena. No operado por Cepsa.

En exploración y producción *onshore* (crudo):

- Merecure (35%), Garibay (50%), Llanos 22 (55%), CPO 14 (100%; sólo exploración) situados en la Cuenca de los Llanos. Operados por Cepsa.

En exploración:

- PPN (30%), no operado por Cepsa, suspendido y en proceso de devolución por parte de operador.

CAPÍTULO 2

Conócenos



PERÚ

Todos los activos situados en la cuenca Ucayali.

- Bloque 131: 100% operado por Cepsa. *Onshore*.



BRASIL

Bloques exploratorios *offshore* 717 y 665⁽¹⁾, situados en la cuenca del Ceará. No operados por Cepsa (50%).

⁽¹⁾ La devolución del bloque 665 fue aprobada por la Agencia Nacional de Hidrocarburos en agosto de 2019, saliendo en dicho momento del portafolio de Cepsa.



SURINAM

Bloque 53 exploratorio *offshore*. Situado en la cuenca Guyana-Surinam. 25% de Cepsa, no operado.



ARGELIA

- Yacimiento de crudo Rhourde el Krouf (RKF). Situado en la cuenca del Berkine. 49% operación conjunta y en producción. *Onshore*.
- Yacimiento de crudo de Ourhoud. Situado en la cuenca del Berkine. 37,1% Cepsa, operación conjunta y en producción. *Onshore*.
- Yacimiento de crudo de BMS. Situado en la cuenca del Berkine. 75% Cepsa, operación conjunta y en producción. *Onshore*.
- Yacimiento de crudo Rhourde er Rouni II ⁽¹⁾. Situado en la cuenca del Berkine, Cepsa es operador con participación del 100%. *Onshore*.
- Yacimiento de gas natural Timimoun. Situado en la cuenca de Timimoun, 11% Cepsa, operación conjunta. *Onshore*.

⁽¹⁾ Cepsa y Sonatrach comunicaron al regulador ALNAFT en junio de 2019 su decisión de no desarrollar el bloque y restituir el perímetro contractual.



EMIRATOS ÁRABES UNIDOS

- Participación de Cepsa del 20% en los yacimientos *offshore* de SARB, Umm Lulu, Bin Nasher y Al Battel, no operados y en concesión.
- Cepsa participa el 13% en ADOC, a través de la compañía CEPAD. Cuatro yacimientos de crudo *offshore* en producción (Uhm Al Anbar, Neewat Al Galan, Mubarraz y Hail), situados en la costa de Abu Dabi. No operados.



TAILANDIA

- Bloque G5/43 con 100% de participación y operado por Cepsa, *offshore* (crudo).
- Durante 2019 fueron vendidas las participaciones en los siguientes activos: Dos bloques exploratorios de la compañía APICO con el 39% de participación de Cepsa, *onshore*. 2 bloques de gas *onshore* (Sinphuhorn), 14% de participación de Cepsa.



MALASIA

- KBM. Contrato de crudo RSC. *Offshore*. Operado por Coastal KBM, Cepsa 70% y en producción.



Datos sobre el negocio	2019	2018	2017
Producción participada (<i>working interest</i> , miles de barriles al día)	92,6	83,4	92,1
Producción atribuida (<i>net entitlement</i> , miles de barriles al día)	76,5	58,4	65,0
Crudo comercializado (millones de barriles)	20,8	14,2	13,5

Producción 2019	Naturaleza de la reserva	Tipo de operación ambiental	Producción participada (Mill. barriles año)	Producción atribuida (Mill. barriles año)
Emiratos Árabes Unidos	Crudo	<i>Offshore</i>	9,65	9,65
Argelia	Crudo/Gas	<i>Onshore</i>	16,16	10,80
Colombia	Crudo	<i>Onshore</i>	3,49	3,20
España	Crudo	<i>Offshore</i>	0,02	0,02
Perú	Crudo	<i>Onshore</i>	1,12	1,12
SEA ¹	Crudo/Gas	<i>Onshore / Offshore</i>	3,36	3,12
Total	-	-	33,79	27,91

¹ SEA: Sudeste de Asia (Malasia y Tailandia).

CAPÍTULO 2

Conócenos



HITOS

2019

1

300 días sin accidentes. En octubre de 2019 se cumplieron 300 días consecutivos sin accidentes con baja laboral, lo que ha supuesto un hito en nuestro desempeño en materia de seguridad laboral.

2

Superar el objetivo de producción esperado, en 2.000 barriles diarios gracias al adelanto de la puesta en marcha de las instalaciones de las concesiones de SARB y Umm Lulu (Abu Dabi).

3

Reducción de costes, disminuyendo los de extracción de crudo por debajo de \$7.7/BBL en los campos de Argelia y Caracara (Colombia).

4

Extensión del contrato de concesión en Ourhoud (Argelia), aumentando su duración en 10 años adicionales.



REFINO

El segmento de Refino incluye además la unidad comercializadora de Gas y Electricidad y la de Trading.

Capacidad de refino

REFINERÍAS

GIBRALTAR SAN ROQUE (Cádiz)
12,6 millones toneladas/año

LA RÁBIDA (Huelva)
11 millones toneladas/año

Datos operacionales	2019	2018	2017
Crudo destilado (millones de barriles)	156,9	160,9	154,7
Producción de refinería (millones toneladas)	21,5	21,8	21,4
Utilización de la capacidad de destilación	89%	91%	91%



CAPÍTULO 2

Conócenos

HITOS

2019

1

Puesta en marcha de proyectos de eficiencia en las refinerías, para incrementar su competitividad.

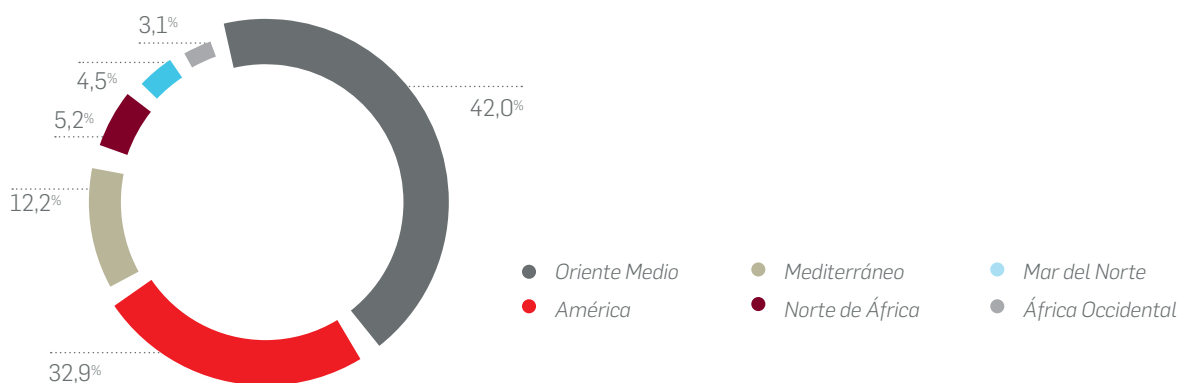
2

Realización de paradas programadas en las refinerías, para operaciones de mantenimiento y mejoras operativas de gran calado.

3

Producción de nuevos combustibles marinos con menor contenido en azufre gracias a la adecuación de nuestro esquema de fabricación e infraestructura logística y según la regulación MARPOL establecida por IMO (*International Maritime Organisation*).

ORIGEN DEL CRUDO 2019



CAPÍTULO 2

Conócenos

GAS Y ELECTRICIDAD



ELECTRICIDAD

7 plantas de cogeneración y una planta de ciclo combinado en Andalucía.



ENERGÍA RENOVABLE

Parque eólico en Jerez de la Frontera (Cádiz). Capacidad: 29 MW.

Datos operacionales	2019	2018	2017
Ventas de gas (GWh)	33.176	30.003	27.972
Producción de electricidad (GWh)	3.587	2.242	2.809
Comercialización de electricidad (GWh)	1.238	1.063	900
Ventas de vapor de agua (Miles de toneladas)	4.816	4.895	4.871

GENERACIÓN DE ELECTRICIDAD EN ESPAÑA¹

Site de Palos	Planta - Instalación	Participación	Capacidad MW
Cogeneración	La Rábida 1	70%	50
Cogeneración	La Rábida 2	100%	51
Cogeneración	Gemasa	70%	27
Site de San Roque	Planta - Instalación	Participación	Capacidad MW
Cogeneración	Gegsa I y II	70%	74
Cogeneración	Getesa	70%	41
Cogeneración	Lubrisur	100%	39
Ciclo combinado	Puente Mayorga Generación	100%	388
Jerez de la Frontera	Planta - Instalación	Participación	Capacidad MW
Energía eólica	Alíjar II	100%	29
Capacidad total de generación eléctrica			699

¹ No se incluye la planta de cogeneración COTESA en Tenerife.

HITOS

2019

1

Inicio de la producción de energía renovable en el parque eólico Alíjar II, lo que ha supuesto nuestra entrada en el sector de energía eléctrica de origen renovable y un hito en la estrategia de diversificación de nuestros negocios.

2

Acuerdo con Elecnor para la compra de energía eólica que nos permitirá ofrecer energía con garantía de origen renovable.

3

Autorización de venta de gas natural en Francia a nivel mayorista.

➤ TRADING

ABASTECIMIENTO AL SISTEMA DE REFINO
158,5 millones de barriles de crudo

GESTIÓN DE FLETAMENTOS
1.347 buques

Datos operacionales	2019	2018	2017
Comercialización en operaciones de Trading (Millones de barriles)	269	286	268
Ventas de productos para la exportación y operaciones de Trading (Miles de toneladas)	5.481	6.640	5.819

HITOS

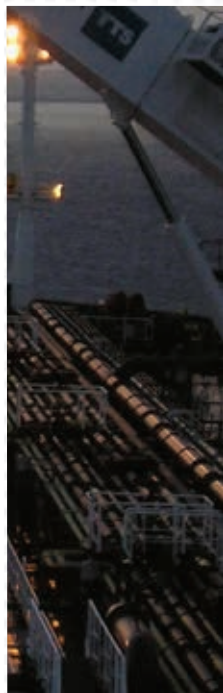
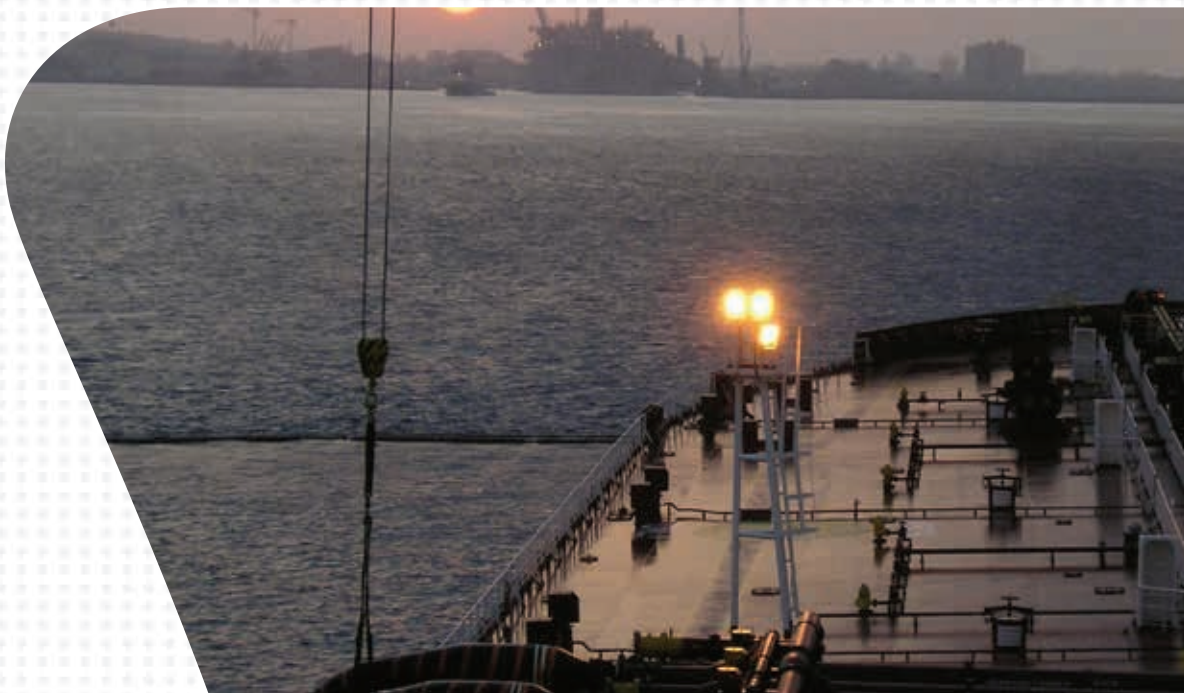
2019

1

Comienzo de comercialización de crudo *equity* en Abu Dabi.

2

Creación de la nueva filial Cepsa trading Asia, con apertura de una nueva oficina en Singapur e inicio de sus actividades.





QUÍMICA

ESPAÑA

PUENTE MAYORGA
(San Roque, Cádiz)

PARAFINAS
400.000
t/año.

LAB
200.000
t/año.

LABSA
80.000
t/año.

PALOS DE LA FRONTERA
(Huelva)

CUMENO
1.000.000
t/año.

FENOL
600.000
t/año.

ACETONA
370.000
t/año.

BRASIL

SALVADOR DE BAHÍA

LAB
230.000
t/año.

LABSA
120.000
t/año.

CHINA

SHANGHÁI

CUMENO
430.000
t/año.

FENOL
300.000
t/año.

ACETONA
188.000
t/año.

INDONESIA

DUMAI

ÁCIDOS GRASOS
200.000
t/año.

ALCOHOLES
160.000
t/año.

GLICERINA
25.000
t/año.

NIGERIA

AGBARA/IKORODU

LABSA
90.000
t/año.

SILICATOS
130.000
t/año.

ALEMANIA

GENTHIN

DERIVADOS DE ALCOHOLES
100.000
t/año.

CANADÁ

BÉCANCOUR

LAB
140.000
t/año.

Datos sobre el negocio

2019

2018

2017

Ventas consolidadas de productos petroquímicos (Millones de toneladas)

2,9

2,9

2,9

CAPÍTULO 2

Conócenos



HITOS

2019

1

Producción de fenol de fuentes renovables, a partir de benceno fabricado con residuos forestales que han sido acreditados por ISCC (International Sustainability Carbon Certification).

2

Posicionar nuestro alquilbenceno lineal (LAB) en los mercados de India y este de África, asegurando nuestra presencia en estas áreas de máximo crecimiento.

3

Aumento de la capacidad de desaromatización. Su alta demanda nos ha permitido aumentar nuestra producción hasta las 115.000 toneladas al año.

4

Mejora de la capacidad productora de nuestra planta en China hasta las 300.000 toneladas al año, lo que nos ha permitido alinearnos a la demanda de un mercado creciente.



DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN

ESTACIONES DE SERVICIO

1.806

(España, Portugal, Gibraltar, Andorra, México y Marruecos).

GLP

Distribuidores

96 13

España Portugal

Agencias

33 5

España Portugal

10

Plantas de producción,
6 de ellas también de envasado

POSTES DE PESCA

33

en España

COMBUSTIBLES PARA AVIACIÓN

75.000 m³

de capacidad de suministro con presencia en los principales aeropuertos de España y Portugal.

ASFALTOS, LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES

Plantas de asfalto

5 1

España Portugal

Plantas de lubricantes

2

1 de ellas también de refrigerantes

BUNKER*

ESPAÑA

51

Puertos con presencia
a través de cisternas

9

Terminales para
suministro a
buques

11

Gabarras

PANAMÁ

Presencia en los puertos
de Balboa y San Cristóbal

EMIRATOS ÁRABES

Presencia en el puerto
de Fujairah

*Panamá y E.A.U.: Activos cuyo control operacional ha sido rescindido durante 2019.

Datos sobre el negocio	2019	2018	2017
Ventas consolidadas de productos de Distribución y Comercialización (Millones de toneladas)	20,7	21,9	21,6
Combustibles y carburantes (Miles de toneladas)	10.570	10.947	11.413
Combustibles para buques (Miles de toneladas)	5.253	6.195	5.662
Combustibles para aviación (Miles de toneladas)	3.153	2.968	2.917
Gases licuados de petróleo (Miles de toneladas)	290	290	259
Lubricantes y asfaltos (Miles de toneladas)	1.379	1.466	1.351



HITOS

2019

1

Expansión del negocio de comercialización en Marruecos gracias a la apertura de 12 estaciones de servicio..

2

Firma de un acuerdo marco con REDEXIS, con el objetivo de expandir la red de puntos de recarga de gas gatural vehicular (licuado y comprimido) en 50 de nuestras estaciones de servicio.

3

Inauguramos el primer punto de recarga ultrarrápida en Barcelona, equipado con cuatro puntos de recarga, dentro del acuerdo con IONITY.

4

Consolidación de la producción de biocombustibles en la planta de bionergía de San Roque (Cádiz), cumpliendo con los planes de producción fijados.

5

Inicio de la comercialización de gas envasado en Lanzarote (Canarias), lo que ha supuesto un nuevo avance en nuestra estrategia de expansión en el territorio canario.

6

Lanzamiento de la gama traction de lubricantes de vehículo pesado (HDMO), a través de la actualización tecnológica y el desarrollo de una nueva imagen de marca.

7

Superación del objetivo de ventas de combustibles de aviación en Portugal.

8

Ampliación y mejora del control de la calidad del combustible *Very Low Sulphur Fuel Oil* (VLSFO), mediante la concentración de la actividad de búnker en las geografías próximas a las refinerías de Cepsa y la desinversión en operaciones alejadas como Panamá o el cese temporal de operaciones en Fujairah.

.03

¿HACIA DÓNDE VAMOS?



**CRECIMIENTO
SOSTENIBLE**

"NUESTRA ESTRATEGIA TIENE COMO OBJETIVO FUNDAMENTAL MAXIMIZAR LA RENTABILIDAD Y LA CREACIÓN DE VALOR, MANTENIENDO UN CRECIMIENTO SOSTENIDO EN EL TIEMPO."

"Para lograr nuestros objetivos, nos apoyamos en nuestros negocios y adaptamos nuestra estrategia a las características de cada uno de ellos."

3.1 ESTRATEGIA PARA LA GENERACIÓN DE VALOR

Nuestra estrategia tiene como objetivo principal mantener la posición de Cepsa como una de las compañías españolas relevantes dentro del sector energético y se apoya en estas ventajas competitivas principales:



MODELO DE NEGOCIO INTEGRADO

Que nos aporta mayor capacidad para afrontar situaciones de crisis y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.



ROBUSTEZ FINANCIERA

Que hace posible generar beneficio y crecer de forma constante.



ALTA EXPERIENCIA Y *KNOW-HOW*

Que contribuye a generar valor añadido en la ejecución de proyectos a nivel mundial, en todos nuestros negocios y geografías.



LIDERAZGO

En química y posicionamiento como una de las empresas de referencia en el sector del refino.



INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Para contribuir a la mejora continua de nuestras operaciones y al desarrollo de nuevos proyectos.



ATRACCIÓN DEL TALENTO

Para interesar y retener a los mejores profesionales.

CAPÍTULO 3

¿Hacia dónde vamos?



PLAN ESTRATÉGICO 2019-2023

Nuestro Plan Estratégico 2019-2023 tiene como objetivo abarcar el modelo integrado de la compañía recogiendo la identificación y planificación de las acciones y proyectos a desarrollar en los próximos cinco años. Todo ello, para conseguir nuestros propósitos globales, y particulares de cada unidad y línea de negocio, siempre alineados con una estrategia a largo plazo con horizonte en 2030.

En nuestro Plan Estratégico se mantienen los objetivos y compromisos anteriores, focalizándose en maximizar la rentabilidad y la creación de valor, afianzar la fortaleza financiera y conseguir un crecimiento sostenido en el largo plazo.

El proceso de transformación estratégico se basa en tres capas fundamentales:



PRIMERA CAPA

Tiene como fin cubrir el refuerzo necesario para tener éxito en respuesta a la evolución de la dinámica del mercado y los cambios regulatorios.



SEGUNDA CAPA

Apoya el crecimiento en nuevos mercados, y nos permite identificar y adoptar las nuevas tendencias energéticas que contribuirán a la transición energética.



TERCERA CAPA

Con la finalidad de explorar nuevos negocios orientados hacia una oferta energética integrada para nuestros clientes.

Como ejemplos a destacar de esta estrategia transformadora, se encuentran: la internacionalización de nuestro *downstream* en regiones como el norte de África y Latinoamérica, la puesta en marcha

de nuestro primer proyecto piloto de renovables en eólica, la instalación de nuestros primeros puntos de recarga ultrarrápida para vehículos eléctricos cuya electricidad es 100% de origen renovable.

"Todo el suministro eléctrico de las plantas químicas españolas y de la Torre Cepsa proviene de fuentes renovables certificadas".

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

El compromiso de Cepsa con la transición energética se plasma dentro de nuestro Plan Estratégico. En este sentido, nos hemos centrado en el impulso de dos puntos esenciales: la búsqueda de la eficiencia y la transformación de nuestra compañía. Las principales iniciativas implementadas en este sentido han sido las siguientes:

- En el área de *upstream* favorecemos la reinyección de gas y suministro al mercado para reducir el *flaring* o venteo de gas y usamos la bio-remediación para tratar el agua usada en los pozos. Estas acciones conjuntas han ayudado a evitar la emisión de cerca de 45.000 tCO₂ eq.
- En nuestras plantas industriales priorizamos la eficiencia y la excelencia operacional. Anualmente se llevan a cabo medidas de eficiencia energética entre las que destaca el cambio de combustibles con un menor contenido en carbono. Con el conjunto de estas medidas hemos evitado la emisión de 72.000 tCO₂ eq desde 2012 y hemos reducido nuestra intensidad de carbono un 30% en nuestras plantas químicas y un 18% en las refinerías desde 2005 hasta 2019.
- En materia de biofueles, buscamos reducir nuestra dependencia de fuentes externas, para lo cual fuimos pioneros en integrar la producción de biofueles en nuestra cadena de producción y en nuestros productos con la fabricación de HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) desde 2009, y ahora buscamos diversificar nuestras materias a co-procesar en nuestras instalaciones a materias de segunda generación como el aceite

usado. Este uso se complementa con el de nuestra planta de FAME de bioenergía en San Roque, que adquirimos en 2017.

- Todo el suministro eléctrico de las plantas químicas españolas y de la Torre Cepsa provienen de fuentes renovables certificadas.
- Hemos adquirido créditos de carbón para poder compensar las emisiones de CO₂ de nuestros eventos corporativos. Los créditos se destinan a la participación en un proyecto de reforestación en Brasil que tiene como objetivo evitar la deforestación de más de 4.000 hectáreas de bosque y compensar 1,4 millones de tCO₂ eq.
- Hemos aumentado nuestra actividad en el mercado eléctrico, con una potencia total representada en el mercado de casi 4 GW de los que prácticamente 1 GW es de origen renovable y el resto proviene de instalaciones de ciclos combinados y cogeneración de alta eficiencia, alimentadas por gas natural, energía de transición.
- También hemos iniciado nuestra entrada en el mercado de las energías renovables con nuestro primer parque eólico en Jerez. Además, hemos firmado un acuerdo para la creación de una *joint venture* con Masdar para desarrollar un plan de inversiones en renovables en España y Portugal con el objetivo inicial de desarrollar entre 500-600MW de capacidad.
- Hemos comenzado la instalación de paneles solares en 10 de nuestras estaciones de servicio con la intención de ampliar su número.

CAPÍTULO 3

¿Hacia dónde vamos?

ESTRATEGIA ADAPTADA A NUESTROS NEGOCIOS

Para lograr los objetivos que planteamos en nuestra estrategia consideramos esencial apoyarnos en nuestros negocios

adaptándola a las características de cada uno de ellos:

➤ **EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN**

Cepsa, en los más de 30 años que lleva realizando esta actividad, ha conseguido posicionarse como una compañía eficiente y competitiva. Esto ha sido posible gracias a que, año tras año, hemos superado nuestros hitos de producción y que entre nuestros objetivos y estrategia se encuentra la optimización de las operaciones. En 2019 hemos reducido el coste de la extracción de crudo en los campos de Argelia y Caracara (Colombia). Además, seguimos avanzando en la mejora de la eficiencia en la campaña de perforación, tanto en coste como en tiempo, en RKF (Argelia) y la puesta en marcha del *super complex* de Umm Lulu en Abu Dabi.



➤ **REFINO**

Nuestro negocio de Refino se sitúa en España. Continuamos desarrollando programas para la optimización y reconversión de fuelóleos a destilados medios a través de la investigación y la puesta en marcha de tecnologías innovadoras. Nuestro objetivo es seguir mejorando en la eficiencia del refino de cara a posicionarnos como referencia del sector.



➤ **QUÍMICA**

El negocio de Química es uno de los motores que potencian nuestra internacionalización y crecimiento. En 2019 hemos conseguido producir fenol utilizando fuentes renovables a partir de benceno producido con residuos forestales. Estos residuos fueron acreditados por ISCC (International Sustainability Carbon Certification), y nos permite asegurarnos que provienen de una gestión forestal sostenible. Además, hemos consolidado nuestra posición en el mercado de alquilbenceno lineal (LAB) en India y este de África posibilitando nuestra expansión en estas zonas geográficas.



➤ **COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN**

Nuestro objetivo es seguir desarrollando este negocio iniciando un proceso de internacionalización y diversificación de nuestros productos. Estamos preparados para capturar oportunidades que puedan generar valor en el medio plazo a través de asociaciones de beneficio mutuo en áreas de alto potencial de crecimiento; destacando entre ellas los acuerdos firmados para la instalación de cargadores eléctricos o puntos de recarga de gas natural (GNL) y gas natural vehicular (GNV) en nuestras estaciones de servicio.



➤ **GAS Y ELECTRICIDAD**

Hemos iniciado la producción de energía eléctrica en el parque eólico de Alijar II, lo que ha supuesto nuestra entrada en el sector de la producción de energía de origen renovable y un hito en nuestra estrategia de diversificación de los negocios.





NUESTRA GENERACIÓN DE VALOR

Nuestra estrategia tiene como objetivos fundamentales maximizar la rentabilidad y la creación de valor, consiguiendo

mantener nuestra solidez financiera y un crecimiento sostenido en el tiempo.

Valor económico generado, distribuido y retenido en 2019 (Millones de euros)

Valor económico generado	24.033
<i>Importe neto de la cifra de negocios¹</i>	23.857
<i>Otros ingresos de explotación</i>	62
<i>Ingresos financieros</i>	60
<i>Participación en el resultado de entidades asociadas</i>	38
<i>Ingresos por enajenación de activos</i>	16
Valor económico distribuido	23.722
<i>Proveedores²</i>	18.548
<i>Proveedores de capital (accionistas y financiadores)</i>	1.233
<i>Administraciones públicas (impuestos)³</i>	3.294
<i>Empleados</i>	642
<i>Inversión en programas e iniciativas sociales</i>	5
Valor económico retenido	315

¹ Incluye impuestos especiales.

² Incluye la compra de crudos, materias primas y productos energéticos.

³ Incluye impuestos especiales e impuestos sobre beneficios y tributos.

CAPÍTULO 3

¿Hacia dónde vamos?

BENEFICIOS POR PAÍS (MILES DE EUROS) ¹

País de operación	2019	2018	2017
Argelia	170.470	195.319	135.120
Bélgica	786	773	592
Brasil	11.221	12.586	8.788
Canadá	4.958	9.234	10.050
China	(3.290)	3.838	(18.203)
Colombia	13.907	52.722	41.103
E.A.U	(19.514)	15.156	8.139
España	681.302	521.939	826.131
Estados Unidos	7	54	582
Indonesia	(16.215)	(34.824)	(5.990)
Italia	2.844	2.346	2.982
Kenia	0	0	(19.686)
Luxemburgo ²	6.229	-	-
México	(3.581)	0	0
Marruecos	(183)	0	0
Malasia	4.140	4.382	5.041
Mauricio	0	307	209
Nigeria	3.418	893	3.560
Países Bajos	3.660	3.368	2.885
Panamá	0	1.664	(2.205)
Perú	(11.539)	(7.425)	1.287
Portugal	4.565	8.841	7.213
Reino Unido	4.019	4.552	8.349
Singapur	(44.965)	5.368	(133.532)
Surinam	(155)	2.994	(17.888)
Tailandia	7.937	25.976	(121.931)
Total	820.023	830.064	742.596

¹ La cifra ha sido calculada bajo las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera).

² No se incluyen datos de 2017 y 2018 por estar fuera del perímetro de consolidación.

Cepsa está adherida en España al Código de Buenas Prácticas Tributarias, aprobado con fecha 20 de julio de 2010, por el pleno del Foro de Grandes Empresas

constituido el 10 de julio de 2009 a instancias de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIO PAGADOS POR PAÍS (MILES DE EUROS)

País de operación	2019	2018	2017
Argelia ¹	130.071	103.653	114.728
Bélgica	333	300	399
Brasil	4.221	6.596	5.274
Colombia	738	6.289	7.528
E.A.U. ¹	150.984	0	0
España ²	(29.203)	91.642	27.689
Estados Unidos	(11)	12	388
Italia	669	1.294	778
Kenia	0	0	504
Luxemburgo	74	835	557
Malasia	5.293	5.475	9.154
Mauricio	20	0	0
Países Bajos	739	462	637
Perú	13.405	14.117	12.088
Portugal	4.966	2.438	8.082
Reino Unido	993	1.370	1.412
Singapur	86	88	2.967
Tailandia ¹	40.778	17.367	18.184
Total	324.158	187.985	274.322

¹ Se incluyen los tipos aplicables a los resultados obtenidos en la producción de hidrocarburos que son más elevados que los generales.

² La cifra de pago de impuestos sobre beneficios en España durante 2019 incorpora, como en años anteriores, exclusivamente el pago por Impuesto sobre Sociedades en España correspondiente al resultado obtenido en 2019 bajo Plan General Contable por importe de 81M€ así como la devolución del Impuesto sobre Sociedades pagados en exceso en años anteriores, por importe de 110M€, de ahí que la cifra arroje un saldo negativo. No se incluyen otros tributos pagados que suponen un gasto efectivo para la empresa minorando su resultado (como puede ser impuesto a la producción de hidrocarburos, regalías y tributos locales, impuestos sobre empleo y cotizaciones sociales). Tampoco aquellos impuestos que no minoran al resultado pero que se retienen o repercuten al contribuyente final (impuesto sobre el valor añadido, impuesto sobre hidrocarburos, retenciones, etc.).

"Nuestros dos accionistas trabajan estrechamente para que la compañía siga creciendo y creando valor a través de nuestros negocios."

3.2 MODELO DE NEGOCIO

Somos una compañía energética y química global, que opera de forma integrada, con excelencia técnica y capacidad de adaptación. Operamos en toda la cadena productiva del petróleo, de la química y del gas, y tenemos presencia en el sector de la generación de energía eléctrica de origen renovable.

El 15 de octubre de 2019 nuestra estructura accionarial cambió gracias a la incorporación de The Carlyle Group a nuestro accionariado a través de la adquisición del 37% de participación en la compañía, pasando de ser una sociedad unipersonal con único socio a tener dos socios. Nuestro accionista mayoritario continúa siendo Mubadala Investment Company que, al 15 de octubre de 2019, contaba

con el 63% restante de la participación accionarial. Ambas entidades trabajan estrechamente para que nuestra compañía siga creciendo y creando valor a través de nuestros negocios y operaciones. En la misma fecha, Philippe Boisseau se convirtió en nuestro nuevo CEO sustituyendo a su antecesor, Pedro Miró.

A principios del 2020, The Carlyle Group alcanzó un acuerdo con Mubadala Investment Company para la adquisición de un 1,5 por ciento adicional de participación en el capital social de Cepsa, que se hizo efectiva el 29 de enero de 2020. A partir de dicha fecha, The Carlyle Group ostenta un 38,5% de Cepsa, mientras que Mubadala Investment Company cuenta con el 61,5% restante.



MUBADALA

THE CARLYLE GROUP



**PARA MÁS
INFORMACIÓN
SOBRE LOS RIESGOS
CONSULTAR
NUESTRA WEB**

3.3 GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

La gestión del riesgo se encuentra integrada en todos los niveles organizativos de Cepsa. Disponemos de un Sistema de Gestión Integral del Riesgo (SGIR) que nos permite desarrollar una gestión preventiva y elaborar estrategias para su minimización. El SGIR se apoya y despliega a través de nuestra Política General de Riesgos Corporativos, donde se recogen los principios y el marco general de actuación que han de seguir los consejeros y empleados que forman parte de la compañía. Esta política se aplica conforme a la Misión, Visión, Valores y al Código de Ética y Conducta. De manera complementaria a esta política disponemos de la norma básica sobre Gestión Integral de Riesgos cuya función es establecer su marco conceptual y funcional.

El área encargada de la gestión de riesgos es la Unidad de Gestión de Riesgos

Corporativos integrada en la Dirección de Auditoría Interna, Oficina de Ética y Cumplimiento y Riesgos Corporativos, que tiene como finalidad proporcionar a la Alta Dirección una visión global, integrada y prospectiva de los riesgos identificados para poder tomar decisiones bien estructuradas que faciliten el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

En Cepsa durante el proceso de planificación estratégica y presupuestaria se estima el efecto de los potenciales riesgos en los negocios y se lleva a cabo un análisis de sensibilidad de las variables principales, con objeto de obtener una visión integral de su impacto.

En este proceso también se identifican los potenciales riesgos emergentes asignándoles una estimación de su probabilidad, impacto y velocidad de aparición.



El espectro de riesgos a los que está expuesta Cepsa puede clasificarse a grandes rasgos en las siguientes cuatro categorías:



RIESGOS ESTRATÉGICOS

Relacionados con factores del entorno general tales como los políticos, económicos, socio-culturales, tecnológicos y ambientales, así como los relacionados con el posicionamiento y planificación estratégica.



RIESGOS FINANCIEROS Y DE MERCADO

Derivados de la volatilidad de los precios de las materias primas básicas, de los tipos de cambio, de los tipos de interés y de las operaciones de contratación de cobertura y de trading, así como los relacionados con la gestión de la liquidez y la solvencia, la gestión del riesgo de crédito y de contrapartida.



RIESGOS DE OPERACIONES E INFRAESTRUCTURAS

Asociados a desastres naturales, la seguridad de las personas, los procesos e instalaciones, el respeto al medio ambiente, la eficacia y eficiencia de las operaciones entre las que cabe destacar el abastecimiento de productos, bienes y servicios, la gestión del transporte, los procesos de extracción y fabricación, las ventas y marketing, los recursos humanos y la seguridad de las tecnologías de la información.



RIESGOS DE REGULACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Referentes a cualquier falta de conducta ética, violación o incumplimiento de las regulaciones o leyes aplicables y violación o incumplimiento de los procedimientos y políticas internas.



"Una de nuestras prioridades es la gestión de los riesgos identificados, a la vez que buscamos las posibles oportunidades asociadas a los mismos".

Durante 2019 también hemos incluido entre nuestros principales riesgos el de cambio climático y transición energética, llevando a cabo un análisis y un primer mapa específico de riesgos de cambio climático bajo estándares TCFD. Así mismo, se ha desarrollado e implantado una metodología para calcular de forma cuantitativa y comparable la rentabilidad ajustada al riesgo de los principales proyectos de inversión, normalizando e integrando en el cálculo de la rentabilidad de los proyectos los análisis de riesgos y oportunidades realizados.

Hemos desarrollado capacidades diferenciales que sustentan la resiliencia de nuestro modelo de negocio y nos proporcionan la base para el crecimiento futuro.

Una de nuestras prioridades es la gestión de los riesgos identificados a la vez que buscamos las posibles oportunidades asociadas a los mismos, permitiéndonos desarrollar ventajas competitivas que generen valor, focalizar nuestros objetivos y desarrollar nuestra estrategia para continuar siendo una empresa relevante dentro del sector energético:

- Seguir apostando por la Investigación y el Desarrollo, para contribuir a la mejora continua de nuestras opera-

ciones y al desarrollo de nuevas ideas y proyectos, como por ejemplo los métodos de recuperación de crudo en campos de producción maduros, para la obtención de mayor volumen adicional, o el desarrollo de un nuevo combustible marino que cumple con los requerimientos regulatorios más exigentes.

- Avanzar en el desarrollo de soluciones para mejorar la eficiencia en el uso de recursos y la economía circular, como por ejemplo la revalorización de residuos como aceites usados de cocina (Used Cooking Oil, UCO), para ser usados como materias primas en nuestros procesos.
- Continuar en el proceso de digitalización de nuestra compañía para alcanzar mayores eficiencias energéticas, productivas y logísticas, así como seguir trabajando en el desarrollo de planes de movilidad sostenible de bajas emisiones.
- Diversificar nuestro *portfolio* de actividades en la transición hacia un modelo más sostenible, ampliando nuestra presencia en el sector.



"El objetivo de nuestros proyectos innovadores ha sido apoyar a nuestros centros de producción y unidades comerciales".

INNOVACIÓN

3.4 INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La cultura de la innovación es una de nuestras señas de identidad. Utilizamos la tecnología y la investigación para generar valor, ser más competitivos, optimizar los procesos y mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros productos. Avanzar de forma sostenible en el tiempo es nuestra prioridad.

Los proyectos innovadores abordados por nuestro Centro de Investigación en 2019 han tenido diferentes objetivos como la búsqueda de alternativas para valorizar corrientes o moléculas en nuestros procesos, sintetizar algún nuevo producto para el negocio de química, buscar alternativas "bio" a nuestros derivados del petróleo, valorizar residuos o investigar alternativas a esquemas de producción actuales complejos por otros más sostenibles, entre otros.

El objetivo de todos estos proyectos ha sido apoyar a nuestros centros de producción y unidades comerciales y proporcionar asistencia técnica a los clientes que lo requieren, destacando los siguientes hitos:

- Hemos conseguido obtener bases de lubricantes más sostenibles y de alta calidad por medio del aprovechamiento y valorización del fondo no convertido de la unidad de *hidrocracker* en la refinería La Rábida.
- Estudiamos diversas formas de aprovechar la fracción diésel del petróleo para producir compuestos aromáticos, gasolina o queroseno, entre otros, para poder reducir el consumo de materias primas y aumentar la eficiencia de producción de combustibles fósiles a través del reaprovechamiento de la fracción diésel como subproducto y materia prima.
- Aplicamos en nuestros campos de producción de crudo en Argelia la formulación de surfactantes capaces de generar espuma en las zonas más permeables de los yacimientos, lo que permite aumentar la obtención de crudo, sin tener que aumentar la inyección de gas.



Adicionalmente, el Centro de Investigación ha realizado otros proyectos, cuyo desarrollo no sería posible sin las colaboraciones que establecemos con socios muy diversos, entre las que destacamos:

- Las alianzas estratégicas con expertos en tecnología y en fabricación de catalizadores como las empresas UOP, Haldor-Topsoe, BASF o INNOSPEC.
- Colaboraciones de I+D con corporaciones como SINOPEC, GRACE DAVISON y Zeolyst.
- Colaboraciones con universidades y otras entidades como la universidad Complutense de Madrid, la Politécnica de Valencia, el Instituto Catalán de Nanociencia y Nanotecnología, el Instituto de Tecnología Química y la universidad de Alcalá de Henares.

Por otra parte, a través del desarrollo de proyectos de ingeniería mejoramos nuestros procesos de fabricación, habiendo completado en 2019 la ingeniería de construcción y puesta en marcha de varios proyectos para aumentar la capacidad de producción, la conversión a productos de mayor valor y la eficiencia energética de las siguientes unidades:

- En la refinería La Rábida (Huelva), hemos aumentado la producción de benceno en la unidad de Aromax, así como la de hidrógeno y la capacidad de producción de la unidad de *Hydro-*

cracker, convirtiéndola en la mayor unidad de *Hydrocracking* de Europa.

- En la refinería Gibraltar-San Roque (Cádiz), hemos realizado una mejora sustancial de la capacidad de producción de gasolinas en la unidad de Alquilación. También hemos aumentado la capacidad de producción de propileno en la unidad de FCC y la producción de la unidad de ISOMAX.

Estos proyectos han supuesto una inversión de más de 200 millones de euros, y nos permitirá disponer de refinerías con las últimas tecnologías de producción disponibles en el mercado, y hacer que nuestros procesos sean más eficientes y sostenibles.

Asimismo, hemos completado la puesta en marcha de nuestro primer parque eólico, en Jerez de la Frontera (Cádiz), que con una inversión de 39 millones de euros constituye nuestro primer paso en la generación de electricidad renovable.

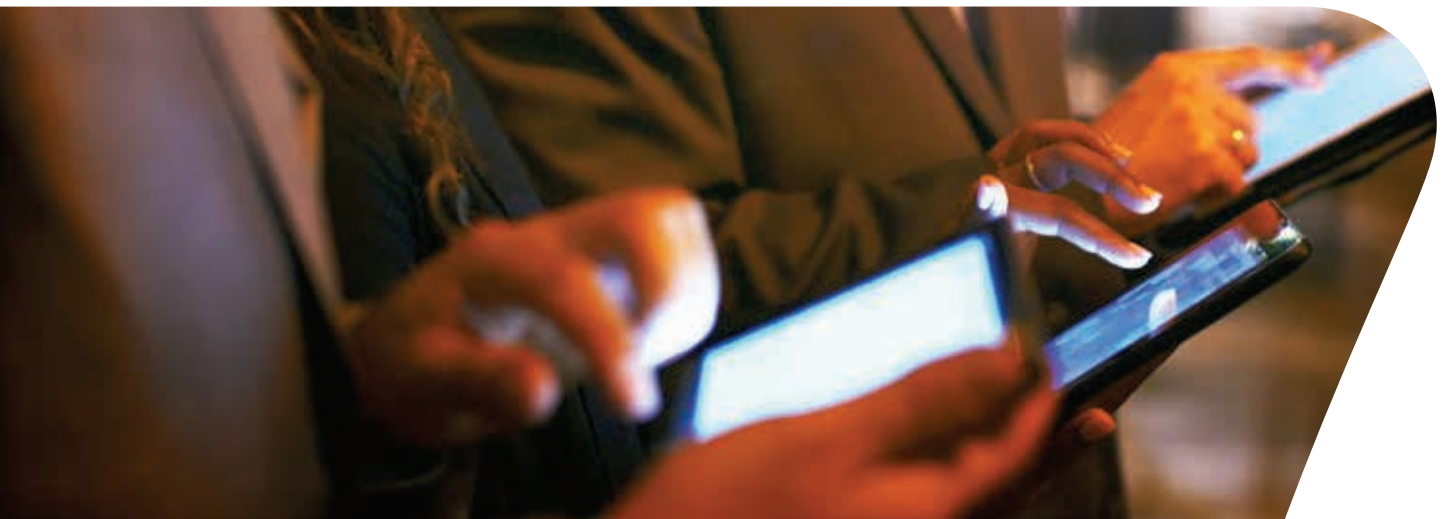
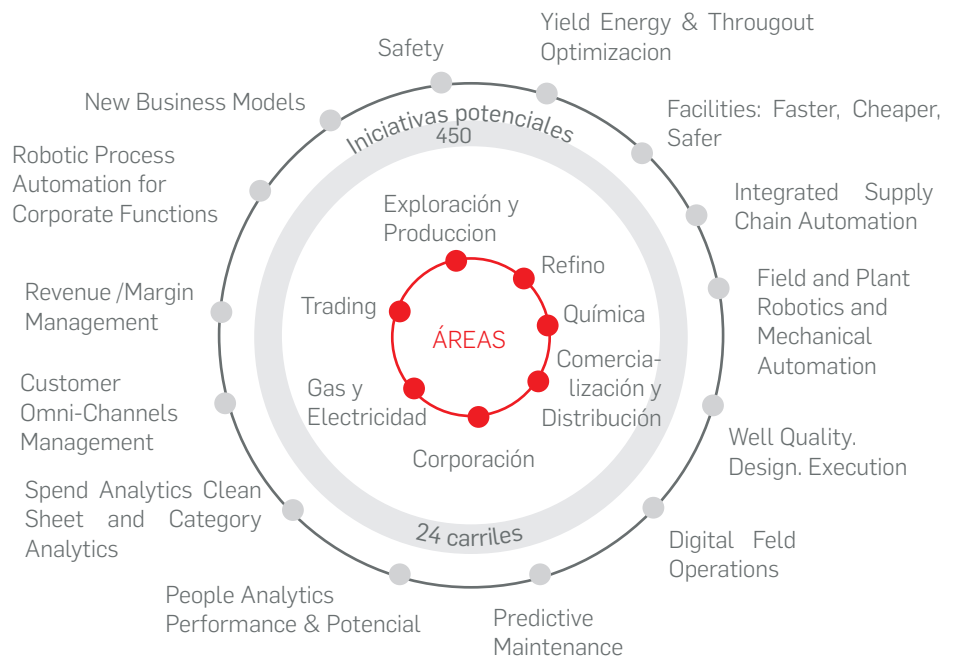
Durante el año 2019 la metodología de Ejecución de Proyectos aplicada en nuestra compañía ha sido detalladamente analizada por IPA (International Project Analysis), una entidad internacional que ha comparado dicha metodología con la que utilizan las mejores compañías internacionales de ejecución de proyectos. Fruto de este análisis hemos elaborado un plan de mejora que será implantado en el año 2020.

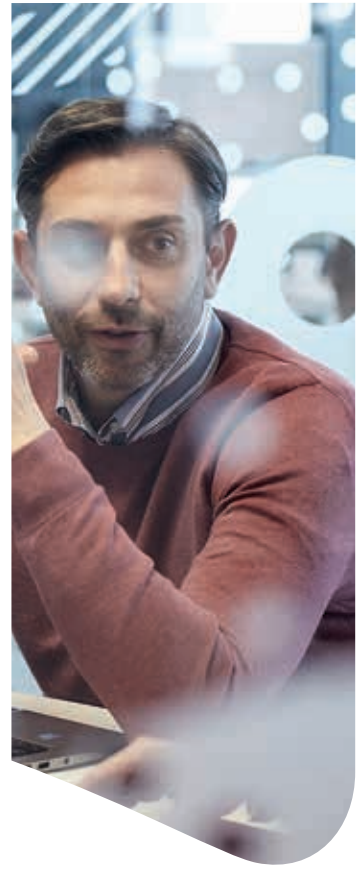
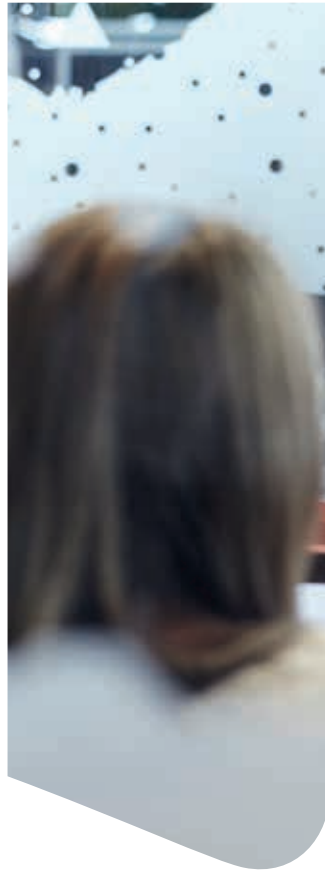
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Una de las palancas de nuestra estrategia es la transformación digital, integrada en todas nuestras áreas y negocios. Con la firme determinación de convertirnos en una compañía *data driven & agile delivery* hemos puesto en marcha un plan ambicioso de 5 años, a través del desarrollo de más de 450 proyectos.

Para implementar la transformación digital nos apoyamos en las personas y la tecnología. Todos los retos a los que nos podemos enfrentar se resuelven con personas, datos, algoritmos y visualización. Para llevar a cabo este ambicioso plan hemos distribuido todo el esfuerzo

en 14 carriles transversales que agrupan todos los proyectos que tenemos que desarrollar. Para conseguir el objetivo es necesario capacitarnos en nuevas formas de hacer basadas en agilidad, colaboración, control de costes y personas. Además, es necesaria la construcción de herramientas digitales que habiliten la creación de productos, que potencien las capacidades de los empleados y desarrollen el potencial de la compañía en cada una de sus áreas de actuación. Todo esto nos permitirá ser más eficientes, reducir nuestras necesidades de inversión, encontrar nuevos ingresos y reducir nuestra huella de CO₂.





En este sentido, seguimos avanzando y desarrollando cada vez más productos digitales con mayor potencial e impacto en los negocios. Éstos requieren de colaboración y poner a las personas en el eje central en este cambio cultural y en la toma de decisiones, que se realiza contando con la mayor información posible. Destacamos los siguientes proyectos realizados en 2019:

- Nuestro modelo "Delivery" nos ha permitido ejecutar 85 proyectos en modo *agile*, involucrando a más de 400 personas en el desarrollo de los mismos. Su éxito radica en la perfecta colaboración de los perfiles de negocio y técnicos.
- Proyectos que nos permiten desarrollar productos innovadores sin depender de proveedores externos, por

ejemplo un proyecto que consiste en maximizar el rendimiento de las refinerías a través de una simulación rigurosa asociada a *machine learning*.

- El programa de *engagement* para empleados "Digital Lovers" ha conseguido generar impacto en más de 1.280 empleados que han podido conocer más de cerca el día a día en Transformación digital a través de los más de 80 *Digital Lovers* que han participado en este programa gamificado.
- Programa "Cepsa Digital Experience", para proporcionar a nuestros profesionales nuevas habilidades en transformación digital. En 2019 se ha llevado a cabo el desarrollo, la producción de elementos visuales y la comunicación a los negocios del objetivo y ventajas del programa.

Inversiones realizadas en innovación en 2019¹ (Miles de euros)

18.086

¹ Los datos corresponden a las inversiones realizadas por el Centro de Investigación y por Transformación Digital y puede contener reclasificaciones correspondientes a años anteriores.

.04

GESTIÓN RESPONSABLE



**CEPSA
EN 2019**

"TRABAJAMOS DE MANERA CONTINUA
PARA FORTALECER NUESTRA RELACIÓN
CON ACCIONISTAS, EMPLEADOS, CLIENTES,
PROVEEDORES Y LA SOCIEDAD."



"Hemos diseñado un modelo de identificación de Grupos de Interés que nos ayudará a crear una cultura de gestión proactiva de los mismos."

GRUPOS DE INTERÉS

4.1 NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN

En Cepsa somos conscientes de la relevancia que supone para el desarrollo de nuestras actividades contar con la credibilidad y confianza de nuestros accionistas, empleados, clientes, proveedores y de la sociedad. Para conocer y poder dar respuesta a sus requerimientos trabajamos de manera continua en fortalecer nuestra relación con ellos, basándonos en la Política de Relación con los Grupos de Interés que establece los siguientes objetivos generales::

- Mantener relaciones accesibles, abiertas, de transparencia y confianza con los diferentes Grupos de Interés, a través de la implantación de canales de relación y herramientas de seguimiento que permitan atender a sus expectativas, reduciendo potenciales

riesgos e identificando oportunidades en la gestión.

- Gestionar de forma responsable los impactos y riesgos de Cepsa, teniendo en cuenta los asuntos relevantes y las preocupaciones y expectativas de los Grupos de Interés para incorporarlos en la toma de decisiones.
- Adoptar una actitud proactiva en la difusión de información en todas las fases de desarrollo de las actividades de Cepsa, a través de la transmisión de una información veraz y transparente, que exprese la imagen fiel de nuestra compañía, de nuestras actividades y estrategias empresariales y/o sociales, lo que permitirá establecer relaciones de confianza que afecten positivamente a su percepción.

Con base en esta Política y en su correspondiente Sistema de Gestión, hemos diseñado un modelo homogéneo de identificación de Grupos de Interés, lo que nos ayudará a crear una cultura de gestión proactiva de los mismos, por medio de la actualización de esta herramienta y a la evaluación continua del ecosistema conformado por estos actores. El análisis se ha llevado a cabo para las operaciones de Cepsa en España, estableciéndose una metodología común de identificación y

selección de grupos y subgrupos de interés por sites, tras lo cual completaremos este mapa con los datos obtenidos de otras instalaciones y zonas geográficas. En el ámbito general, se tienen identificados cinco Grupos de Interés alrededor de los cuales estructuramos nuestra relación, y que priorizamos para conocer sus necesidades, expectativas, y su percepción de la compañía, de cara a mitigar posibles riesgos y aprovechar las oportunidades de mejora.



ACCIONISTAS

TEMAS DE INTERÉS

Desempeño de Cepsa, inversiones, explicación controversias.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Representación en órganos de gobierno, comunicaciones específicas.

EMPLEADOS



TEMAS DE INTERÉS

Empleo estable y de calidad, flexibilidad, buen clima laboral y condiciones.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Asistente virtual, encuestas de clima, *think box*, intranet, Canal de Ética, entre otros.



COMUNIDAD

TEMAS DE INTERÉS

Empleo, impacto ambiental, acción social, efectos de la actividad.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Equipos de gestión social, comités comunitarios, panel público asesor, comités de vecinos, jornadas de puertas abiertas, consultas públicas.

PROVEEDORES



TEMAS DE INTERÉS

Relación comercial, seguridad de contratos y en transacciones, comunicación, digitalización.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Portal de proveedores, encuestas de satisfacción, día del proveedor.



CLIENTES

TEMAS DE INTERÉS:

- Calidad y seguridad de productos y servicios, seguridad de suministro.

CANALES DE COMUNICACIÓN:

- Servicio Atención al Cliente, Sistema de medición de satisfacción y de gestión de quejas.



RELACIONES INSTITUCIONALES

Desde Cepsa participamos en diferentes iniciativas y asociaciones, tanto a nivel local como global, que nos permiten aplicar las mejores prácticas en los ámbitos económico, ambiental, social y empresarial, de cara a continuar mejorando nuestro desempeño para cumplir con nuestra estrategia y objetivos de negocio. Además, en las asociaciones sectoriales y grupos de influencia de los que formamos parte activa, defendemos nuestros intereses legítimos como compañía y trabajamos para el desarrollo y fomento de nuestros negocios.

Durante 2019, desde el área de Relaciones Institucionales hemos priorizado el desarrollo de nuevas herramientas de gestión interna, así como de normativa y protocolos con el objetivo de aportar mayor trazabilidad de nuestra actividad con grupos de interés institucionales. Adicionalmente, se han implementado pautas de evaluación metodológica sobre la valoración de la participación de nuestra compañía en asociaciones, y su representación en ellas.

Cepsa cuenta con representación en asociaciones sectoriales orientadas a la defensa de los intereses generales de las industrias de las que forma parte, realizando seguimientos legislativos, encuentros de debate, proporcionando información específica de un modo constante a todos los públicos de interés, así como divulgando ante los agentes sociales el desempeño de cada industria y los diferentes negocios. Entre estas asociaciones se encuentran AOP, Fuels Europe, Feique, Cefic, CEOE, Sedigas, AIQBE o AGI entre otras.

Asimismo, participamos en diferentes *think tanks*, iniciativas de diversos ámbitos, entidades sociales o ambientales, cuyos objetivos son el diseño de las mejores prácticas sectoriales, la colaboración entre entidades, la promoción de las mejores prácticas y políticas en múltiples campos, el desarrollo sostenible o la transparencia. Entre estas iniciativas cabe destacar algunas como:



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Con el propósito de cumplir con las metas definidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible planteados por las Naciones Unidas para 2030, informamos de nuestra contribución a los mismos en el presente informe (ver pgs. 62-63), focalizando nuestra aportación a los 6 ODS identificados como prioritarios en los que podemos maximizar nuestra contribución como compañía energética global.

UN GLOBAL COMPACT

Desde 2005 estamos adheridos al Pacto Mundial o Global Compact de la ONU y formamos parte de la Red Española del Pacto Mundial. Así, nos comprometemos a integrar en nuestra compañía los 10 Principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

OIT

Cepsa forma parte de la OIT como parte de su compromiso con un trabajo justo.

OCDE

Seguimos las Líneas Directrices que marca la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales. De esta manera aseguramos tener una conducta responsable en nuestro proceso de internacionalización..

FORÉTICA

Somos miembros de Forética, asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial/sostenibilidad con activa presencia en España y Latinoamérica.

CDP

Somos una de las empresas certificadas por la organización Carbon Disclosure Project (CDP).

RESPONSIBLE CARE

Estamos adheridos al programa Responsible Care de la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE). De esta forma reforzamos nuestro compromiso de mejora continua en aspectos de seguridad, protección de la salud y medio ambiente.



FUNDACIÓN BIODIVERSIDAD

La biodiversidad es un elemento material para Cepsa. Desde 2009 la compañía cuenta con una Norma Interna sobre Biodiversidad, que ha seguido actualizándose y complementándose con la aprobación en 2014 del procedimiento para la valoración de acciones de protección ambiental y de biodiversidad. Desde 2013 forma parte de esta iniciativa.

CHÁRTER DIVERSIDAD

Hemos firmado el Chárter de la Diversidad como muestra de nuestro apoyo a principios básicos como la igualdad de oportunidades, el rechazo a la discriminación o la integración de la diversidad cultural, social y demográfica en el entorno laboral de Cepsa.

EFR

La Fundación Másfamilia nos ha concedido otro año más la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr) por adoptar medidas que fomentan la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y la conciliación familiar y laboral.

EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Fuimos una de las primeras empresas en adherirse a esta iniciativa que promueve el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

CONFIANZA ONLINE

Contamos con el sello Confianza Online otorgado por La Federación de Comercio Electrónico y Marketing Directo (FECEMD), la Asociación Española de Comercio Electrónico (AECE), Autocontrol y de la Asociación Española de Anunciantes (AEA). Con esta distinción garantizamos transparencia, seguridad y confianza a todos los usuarios que navegan o compran en nuestra web.

AUTOCONTROL

Somos miembros de la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial (Autocontrol), por lo que nos comprometemos a elaborar comunicaciones comerciales de forma responsable y respetar los derechos de nuestros consumidores y competidores.

El presupuesto dedicado a este tipo de acciones en 2019 supone 2.716.588 €.



"HEMOS REALIZADO UN NUEVO ANÁLISIS DE MATERIALIDAD PARA IDENTIFICAR LOS TEMAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO."



MATERIALIDAD

En 2019, y dados los cambios en el entorno y la organización de Cepsa, hemos realizado un nuevo análisis de materialidad de cara a identificar los asuntos más relevantes y prioritarios en materia ambiental, social y de gobierno corporativo. Para la realización de este análisis se han analizado diferentes fuentes de información y de tendencias, así como novedades sectoriales y regulatorias, información sobre nuestros grupos de interés, nuestra estrategia corporativa y de Responsabilidad corporativa, nuestra gestión de riesgos y nuestro entorno normativo interno. Posteriormente se ha estructurado la in-

formación analizada agrupándola en temas relevantes y finalmente se han priorizado los temas materiales en función de su importancia interna y externa. Esta priorización ha servido para identificar los temas sobre los que construir el presente Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa, y se utilizará también en la definición de nuestras líneas estratégicas de actuación en materia de responsabilidad corporativa.

El resultado del análisis de materialidad ha sido la identificación de los 19 temas más relevantes:

TEMAS MATERIALES



OPORTUNIDADES Y RIESGOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es un reto ambiental a nivel global y una oportunidad de crecimiento económico, por ello las compañías están estableciendo mecanismos y metodologías que permitan identificar, cuantificar y minimizar los riesgos, para realizar una transición hacia un modelo bajo en carbono.



GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL

Es una prioridad minimizar los efectos adversos sobre el medio ambiente e impulsar el crecimiento del capital natural en los territorios donde desarrollamos nuestras actividades, estableciendo medidas de prevención, control y compensación de los posibles impactos.



GESTIÓN DE LOS RECURSOS HÍDRICOS

El agua es un recurso escaso y necesario para el desarrollo de las actividades de Cepsa. Promovemos su uso eficiente y responsable, estableciendo actividades y mecanismos encaminados a la mejora de la gestión del mismo.



ECONOMÍA CIRCULAR

Uno de los objetivos de Cepsa es optimizar el consumo de materias primas y materiales. Para ello, trabajamos potenciando la recirculación de los productos a través del uso de materias primas recicladas, reduciendo la generación de residuos, fomentando su transformación en subproductos, y midiendo y monitorizando el impacto, así como el desempeño de la compañía en este aspecto.



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Cepsa tiene un firme compromiso con el respeto de los derechos humanos y laborales que ha sido materializado a través de la Política sobre los Derechos Humanos y Laborales, un paso más hacia el establecimiento de medidas y mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de estos compromisos a lo largo de la cadena de valor.



SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

Cepsa trabaja para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados, contratistas, comunidades locales y clientes a través de un enfoque preventivo, y estableciendo compromisos, implementando medidas y desarrollando programas orientados a la prevención de posibles riesgos que puedan ocasionarse sobre dichos grupos de interés.



SEGURIDAD DE LAS OPERACIONES

A través de los Sistemas de Gestión de la Seguridad de Procesos, Cepsa gestiona posibles incidentes industriales que puedan producirse en sus instalaciones durante la ejecución de los procesos productivos, así como minimizar sus efectos. También, uno de sus principales activos es la información, que gestiona y protege a través de los sistemas informáticos de los que dispone.



CAPTACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TALENTO

La alta competitividad del entorno en el que opera Cepsa hace necesario identificar perfiles profesionales clave y poner en marcha planes de atracción de talento que alineen los intereses de los empleados con el propósito del negocio y los nuevos retos a los que nos enfrentamos. El diseño de un Modelo Integrado de Gestión del Talento, promueve la mejora continua y el desarrollo de los mejores profesionales, estableciendo un entorno de trabajo de calidad como clave para responder a los desafíos actuales y futuros.



EMPLEO DE CALIDAD

La compañía trabaja en garantizar que las operaciones que se desarrollan sean siempre respetuosas con los profesionales y adecuadas a sus puestos de trabajo, en velar por que la remuneración sea justa y acorde con las particularidades socioeconómicas de cada país en el que se desarrolla la actividad, así como en mantener una relación y comunicación bidireccional con las asociaciones sindicales y los representantes legales de la plantilla.



COMPROMISO SOCIAL

Cepsa promueve el desarrollo conjunto en los territorios en los que está presente, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las comunidades locales, minimizando los impactos negativos y maximizando los positivos que pudieran ocurrir sobre el entorno natural y las personas.



DIÁLOGO Y TRANSPARENCIA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para desarrollar sus actividades, es indispensable para la compañía mantener un diálogo bidireccional, fluido y continuo con sus Grupos de Interés a través de canales de comunicación adaptados a las necesidades específicas de cada uno de ellos.



TRANSFORMACIÓN DEL NEGOCIO

Los cambios disruptivos en el sector de la energía están obligando a las compañías a buscar alternativas a las actividades que actualmente desarrollan y a buscar nuevos nichos de negocio. Cepsa tiene en cuenta estos cambios, lo que nos permite mantener un crecimiento sostenible y rentable en el medio y largo plazo.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Cumplimos con la normativa nacional e internacional vigente, así como con las políticas internas de Cepsa en materia de prevención de la corrupción y el soborno tanto en el ámbito público como privado y en todos los países en los que opera.



CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Cepsa establece sus principios de gestión responsable de su cadena de suministro en el Código de Ética y Conducta de Proveedores. Para realizar el seguimiento de su cumplimiento se han establecido sistemas de supervisión y se realizan auditorías específicas a los proveedores.



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Además de cumplir las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes en los países en los que opera la compañía, Cepsa establece en su estrategia la garantía del cumplimiento de la normativa interna que se encuentra alineada con los valores, compromisos y objetivos adquiridos.



DESARROLLO DE UN NEGOCIO ÉTICO

Cepsa garantiza que el desarrollo de su negocio se basa en las normas de conducta éticas que ha elaborado y aprobado, desarrollando los sistemas de gestión de comportamiento ético que permitan su cumplimiento exhaustivo y creando una cultura ética extendida en todo el negocio.



GESTIÓN DE RIESGOS

Identificar, evaluar, gestionar y someter a un seguimiento continuo los riesgos que pueden impactar en la actividad de Cepsa e impedir el cumplimiento de los objetivos definidos. Cepsa cuenta con un Sistema de Gestión Integral de Riesgos que permite identificar los riesgos de manera preventiva y elaborar estrategias para su gestión.



INNOVACIÓN

Cepsa tiene el compromiso de aplicar la innovación tecnológica y las mejores técnicas disponibles para maximizar la eficiencia, optimizar los procesos y mejorar la competitividad, ofreciendo un valor añadido a los clientes a través del desarrollo de nuevos servicios o productos innovadores adaptados a sus necesidades.



BUEN GOBIERNO

El desarrollo y ejecución de una buena estrategia de gobierno corporativo da lugar a estabilidad organizativa, de gestión y al fomento de una cultura de la responsabilidad corporativa de alto nivel.



COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

La función de Responsabilidad Corporativa y Reputación se encarga de identificar, coordinar e impulsar la gestión, y reportar los aspectos de la compañía relacionados con el medio ambiente, el buen gobierno y la sociedad. De esta manera, respondemos a las necesidades

y demandas de nuestros grupos de interés, lo que contribuye a mantener y mejorar nuestra reputación. Este proceso es coordinado de manera transversal a toda la compañía, por medio de la aplicación de políticas, procedimientos y planes específicos como los siguientes:

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Con ella, formalizamos el compromiso de promover la incorporación de las mejores prácticas de responsabilidad corporativa en la gestión de nuestra actividad diaria en todas las unidades organizativas y en todos los países y regiones donde operamos.

POLÍTICA DE RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Nuestra Política de Relación con los Grupos de Interés y su Sistema de Gestión nos permite identificar, clasificar, priorizar y gestionar cada una de nuestras partes interesadas pudiendo conocer sus expectativas, necesidades y propuestas.

POLÍTICA DE RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES LOCALES

Define las líneas para construir un marco de confianza, transparencia y comunicación clara con todas aquellas personas o colectivos con los que nos relacionamos en el desarrollo de nuestras actividades.



PLAN DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA



Más información sobre el Plan Director de Responsabilidad Corporativa

OBJETIVO

El objetivo por el que definimos el Plan Director de RC 2017-2019 fue identificar, planificar y dar solidez a las iniciativas de carácter no financiero que apoyan nuestros objetivos estratégicos, alineando nuestro desempeño con las mejores prácticas de los sectores en los que desarrollamos nuestra actividad.

SEGUIMIENTO

El seguimiento del progreso del Plan se realiza trimestralmente, a través de una herramienta que nos ayuda a revisar el desarrollo de las acciones. Se llevan a cabo reuniones de medición del progreso y detección de mejoras entre las

Concluido el periodo establecido, desarrollaremos un nuevo Plan de Responsabilidad Corporativa y Reputación con un horizonte a 2022 considerando las tendencias en materia de sostenibilidad a nivel global y local, los compromisos adquiridos por Cepsa para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la integración de la gestión de la reputación, todo ello con el propósito de continuar avanzando en nuestra estrategia como empresa responsable.

ESTRUCTURA

Este Plan se extiende a través de toda la compañía e involucra a 32 unidades/divisiones de negocio y funcionales. Se compone de 85 acciones estructuradas en 10 bloques estratégicos y cada acción está asociada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que contribuye. La aprobación y monitorización de los avances del Plan Director se realizan al más alto nivel de nuestra compañía.

unidades. Este seguimiento es periódicamente reportado al Comité de Dirección, habiéndose conseguido un nivel de cumplimiento del 90% de las acciones planteadas.

Asimismo, estamos trabajando en otros proyectos de cara a posicionarnos en la línea marcada por las mejores prácticas en materia de responsabilidad corporativa, como es el desarrollo de un sistema de reporte y control de información no financiera, nuestra presencia en los principales índices internacionales de sostenibilidad o la medición de nuestro impacto ambiental, económico y social en las zonas en las que desarrollamos nuestras operaciones.

CEPSA ALIADA DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Desde 2005 estamos adheridos a UN Global Compact, la mayor iniciativa mundial en sostenibilidad. Además de nuestra apuesta por impulsar los diez principios del Pacto Mundial hemos trabajado por alinear nuestra gestión corporativa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que, además de suponer un compromiso con el progreso social sostenible, nos ayuda a encontrar nuevas oportunidades de negocio, promover la innovación y mejorar la relación con nuestros grupos de interés.

Y nuestros grupos de interés. Y hemos hecho público este posicionamiento por medio de la iniciativa #aliadosdelosODS, promovida por la Red Española de Pacto Mundial.

De cara a 2020 y a la elaboración de nuestro nuevo Plan Director de Responsabilidad Corporativa y Reputación, estructuraremos las líneas estratégicas y acciones que llevaremos a cabo para el logro de las metas vinculadas a estos ODS establecidos como prioritarios.

Este compromiso se ha materializado con la aprobación, por parte de la dirección de la compañía, de la definición de los ODS que nos resultan prioritarios por su mayor vinculación con nuestra activi-

Las principales iniciativas puestas en marcha durante 2019 en línea con nuestro compromiso y prioridad con estos ODS han seguido las siguientes líneas de actuación:



- **Mejora de la eficiencia de nuestras operaciones.** Hemos acometido distintas actuaciones como la instalación de paneles solares en estaciones de servicio, proyectos de eficiencia en refinerías o la renovación de la planta de fabricación de alquilbenceno lineal (LAB) en Puente Mayorga (Cádiz), donde además, disponemos de la certificación de eficiencia energética ISO 50001-2018.
- **Aumento de la cuota de energías renovables en nuestro mix energético,** mediante la puesta en marcha del primer parque eólico en Jerez de la Frontera (Cádiz); además, comercializamos energía de origen 100% renovable y hemos firmado un *Power Purchase agreement*, que también asegura las garantías de origen de la energía producida durante 10 años.
- **Contribución a la mejora del acceso a servicios energéticos más sostenibles.** Con la inauguración del primer punto de recarga ultrarrápida para vehículos eléctricos en Barcelona o el acuerdo con Redexis para la expansión de gas natural vehicular (GNV).



- **Promover los derechos humanos y laborales en toda nuestra cadena de valor.** Hemos renovado las certificaciones que nos acreditan como empresa comprometida con los derechos humanos y laborales, incluyendo las de efr (Empresa Familiarmente Responsable), Top Employers, o Top 30 empresas de España; gracias también al desarrollo de nuevos planes de atracción o desarrollo del talento y de un nuevo Programa de Diversidad e Inclusión.
- **Asegurar ambientes de trabajos seguros para todos.** Con nuestro programa de empresa saludable (PES) y el desarrollo de su Sistema de Gestión (SIGES), la incorporación en los reconocimientos médicos de un Test de Salud Total o la puesta en marcha de programas como Orden y limpieza y Caminatas de seguridad para potenciar la seguridad en los centros de trabajo.
- **Promover el desarrollo local en las zonas en las que estamos presentes con nuestras actividades.** Con planes de fomento de contratación local, proporcionando a las comunidades herramientas de empleabilidad fuera de nuestro sector, y desarrollando acciones formativas que aumenten la capacitación de las plantillas locales y mejoren la calidad de vida de las comunidades.



- **Promover la adopción de nuevas tecnologías, la innovación y la investigación científica**, con proyectos como MAX, un asistente virtual para nuestros profesionales; el proyecto *Diesel Challenge* para potenciar el aprovechamiento de subproductos, o el apoyo a iniciativas de investigación a través de la Fundación Cepsa.
- **Promover las capacidades tecnológicas en la cadena de valor**, con proyectos de transformación digital como *Digital Delivery*; así como iniciativas con últimas tecnologías como el blockchain para la optimización de funciones como la de Compras.



- **Promover la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro**, por medio de la realización de acciones formativas para nuestros proveedores, de evaluaciones de su desempeño bajo indicadores ambientales, sociales y de gobernanza, la asignación de niveles de riesgos en nuestro modelo de gestión, y mediante el programa WePioneer, que reconoce a los proveedores que comparten nuestros valores.
- **Promover la sostenibilidad en el ciclo de vida de nuestros productos**, con acciones como la producción de fenol a partir de benceno de residuos forestales. Este interés por fomentar la sostenibilidad nos ha servido para obtener reconocimientos como el Certificado de Declaración Ambiental de Producto (EPD), obtenido en 2019 para nuestra producción de ceras parafinas, o el que disponemos desde 2017 de la línea de negocio de LAB.
- **Promover la gestión sostenible de los recursos naturales**. Estamos adheridos al Pacto por la Economía Circular y al grupo de trabajo sobre Capital Natural y Energía en España, reforzando nuestro compromiso con una gestión sostenible de los recursos.



- **Disponer de una estrategia global y de largo plazo en materia de cambio climático**, nos ayudará a definir una hoja de ruta hacia un modelo bajo en carbono; creando para ello nuestro primer mapa de riesgos de cambio climático.
- **Participar en el debate y en el desarrollo de políticas en materia de Energía y cambio climático**, tanto a nivel nacional como europeo con el fin de aportar una nueva visión del sector del refino en el debate energético y de neutralidad climática.



- **Prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas**, por medio de la realización de auditorías externas de nuestro modelo de prevención de delitos, y la impartición de formación *online* sobre prevención de delitos para nuestros empleados.
- **Promovemos la transparencia y el diálogo con nuestros grupos de interés**, con encuestas como las que realizamos a nuestros proveedores o las de ética para nuestros empleados, así como con el establecimiento y renovación de los canales de comunicación con estos y otros colectivos.



"Como desarrollamos nuestra actividad a nivel global, mantenemos nuestro modelo de gobierno adaptado a las mejores prácticas tanto nacionales como internacionales."

GOBIERNO CORPORATIVO

4.2 GOBIERNO DE CEPSA

Nuestro modelo y estructura de gobierno corporativo está alineado con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España aplicables a las particularidades de Cepsa. Al ser una compañía que desarrolla su actividad a nivel global, es necesario mantener nuestro modelo de gobierno adaptado a las mejores prácticas tanto nacionales como internacionales.

El modelo de gobierno de Cepsa se estructura en una serie de principios y compromisos generales, entre los que se encuentran:

- El comportamiento ético.

- El cumplimiento de la ley y de la normativa interna por parte de todos nuestros profesionales, así como la transparencia en nuestras actuaciones.
- El compromiso en preservar la salud y seguridad de nuestros empleados.
- La protección del medio ambiente.
- La maximización de la creación de valor sostenible y a largo plazo.
- El compromiso social con las comunidades locales.
- El fomento del diálogo constante con nuestros grupos de interés.

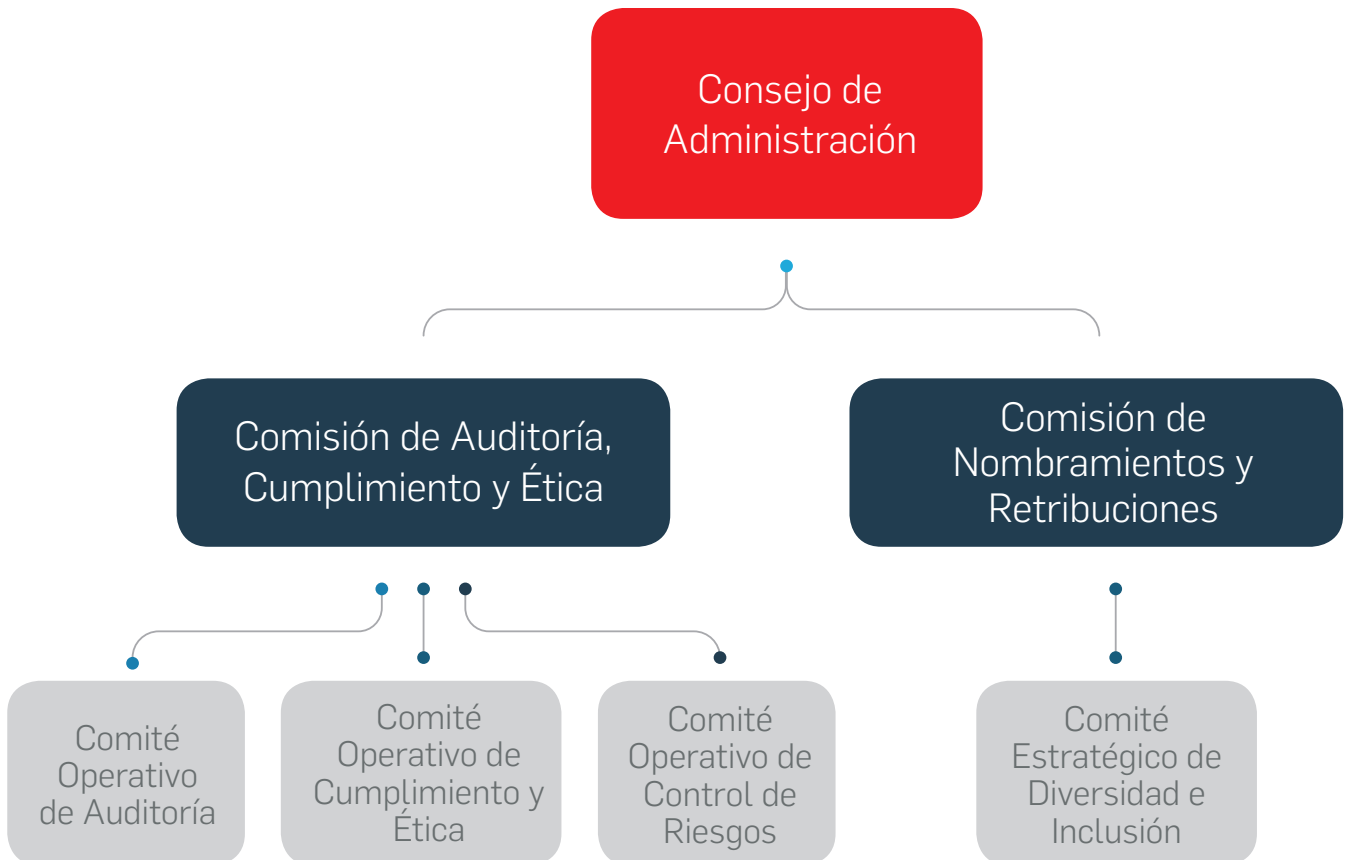
ESTRUCTURA Y ÓRGANOS DE GOBIERNO

En octubre de 2019 The Carlyle Group cerró el acuerdo para la adquisición a Mubadala de una participación minoritaria de Cepsa, correspondiente al 37% del capital social de nuestra compañía. En este contexto se produjo una renovación de nuestros Órganos de Gobierno y de las Normas Internas de la Sociedad, destacando la adaptación de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración a la nueva estructura.

Nuestra estructura de gobierno distingue, por una parte, las funciones de dirección y gestión efectiva y, por otra, las de supervisión y control. Nuestros principales órganos de gobierno son la Junta Gene-

ral de Accionistas, el Consejo de Administración y las dos Comisiones Consultivas del Consejo.

El Consejo de Administración es el órgano administrativo y representativo de mayor rango de Cepsa. Entre sus competencias están las de supervisar y controlar la gestión y evolución de los negocios; aprobar los planes, políticas, objetivos y estrategias de la compañía, y asegurar su correcta ejecución e implantación. Cuenta con dos Comisiones Consultivas, la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones



CAPÍTULO 4

Gestión responsable

COMISIÓN DE AUDITORÍA, CUMPLIMIENTO Y ÉTICA



Encargada de supervisar los procesos de auditoría interna, los sistemas de control interno, el cumplimiento y la gestión del riesgo, así como del proceso de preparación y presentación de información financiera y no financiera y la gestión de la relación con el auditor externo. Además,

revisa y propone al Consejo de Administración, para su aprobación, las políticas de actuación en relación con los principales grupos de interés, entre ellas, todas las cuestiones en materia de Responsabilidad Corporativa, con apoyo del Comité Operativo de Cumplimiento y Ética.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES



Su función es supervisar el proceso de selección, nombramiento, reelección y cese de los consejeros y miembros de la alta dirección de Cepsa; analizar, informar y proponer la política de retribuciones de

los mismos; y formular propuestas al Consejo de Administración relativas a las decisiones a adoptar en los casos de conflictos de interés.

La selección y propuesta de candidatos para el ejercicio de sus cargos en el Consejo de Administración y sus dos Comisiones se realiza teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia profesional en sectores como la energía, la industria o las finanzas, su capacidad para dedicar el tiempo necesario para ejercer su cargo, así como su posible especialización en materias relevantes. En 2019 se ha dado un mayor impulso al objetivo de fomentar la diversidad e inclusión en Cepsa con la creación de un Comité Estratégico de Diversidad e Inclusión, dependiente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que establece la política, la estrategia y los planes de acción en este ámbito, promoviendo una participación más equilibrada de la mujer en puestos de relevancia en la empresa, una mayor diversidad cultural y de generaciones y un entorno que favorezca la inclusión de personas con discapacidad.

Con fecha 15 de octubre de 2019, se produjo una reestructuración del Consejo de Administración de la compañía, motivada por la adquisición de la participación en Cepsa por parte de The Carlyle Group, ampliándose a 10 el número de consejeros con el objetivo de reflejar la nueva estructura accionarial. Mubadala ha designado a cinco miembros que forman parte del Consejo, incluido su Presidente, y The Carlyle Group ha designado a tres miembros. Además, el Consejo continuará contando con un consejero independiente que, junto con nuestro Consejero Delegado, completan la composición del Consejo. El nuevo Consejero Delegado, Philippe Boisseau, quien sustituye a Pedro Miró en el cargo, ha sido nombrado de forma unánime por el Consejo de Administración el mismo 15 de octubre de 2019. D. Philippe Boisseau cuenta con una amplia experiencia y trayectoria profesional de más de 30 años en el sector energético.





Nombres	Consejo de Administración	Categoría de Consejero	Fecha de primer nombramiento	Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética	Comisión de Nombramientos y Retribuciones
D. Musabbeh Al Kaabi	Presidente	Externo Dominical	20/11/2018	-	-
D. Marcel Van Poecke	Vicepresidente	Externo Dominical	15/10/2019	-	Vocal
D. Philippe Boisseau.	Consejero Delegado	Ejecutivo	15/10/2019	-	-
D. Ángel Corcóstegui	Vocal	Externo Independiente	01/02/2016	Presidente	-
D ^a . Alyazia Al Kuwaiti	Vocal	Externa Dominical	18/01/2016	-	Presidenta
D. Saeed Al Mazrouei	Vocal	Externo Dominical	20/11/2018	Vocal	-
D. Bakheet Al Katheeri	Vocal	Externo Dominical	20/11/2018	-	-
D. Marwan Nijmeh	Vocal	Externo Dominical	15/10/2019	-	Vocal
D. Bob Maguire	Vocal	Externo Dominical	15/10/2019	Vocal	-
D. Joost Dröge	Vocal	Externo Dominical	15/10/2019	-	-
D. Ignacio Pinilla	Secretario no consejero	N/A	31/01/2012	Secretario	-
D. José Tellez	Vicesecretario no consejero	N/A	24/10/2014	Vicesecretario	-
D.Carlos Morán	-	-	11/05/2012	-	Secretario



Las dos Comisiones del Consejo han sido modificadas de acuerdo con la nueva estructura accionarial. De esta forma la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética sigue presidida por el Consejero Independiente Ángel Corcóstegui, y cuenta con dos miembros dominicales, uno elegido por Mubadala y otro por Carlyle. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones la preside Alyazia Al Kuwaiti, que asumió este cargo el 15 de octubre de

2019, y cuenta también con dos consejeros dominicales, uno elegido por Mubadala y otro por Carlyle.

Con el fin de apoyar a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética en sus responsabilidades, se han constituido tres Comités Operativos de carácter interno y permanente y con dependencia funcional directa de dicha Comisión:

COMITÉ OPERATIVO DE AUDITORÍA



Su función es servir de enlace entre el auditor externo y la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética, analizar la in-

dependencia de éste y supervisar, guiar e impulsar la función de auditoría interna.

COMITÉ OPERATIVO DE CUMPLIMIENTO Y ÉTICA



Tiene como funciones principales las de establecer nuestro tono ético, promover el comportamiento ético entre los empleados, dar respuesta a las consultas sobre estos temas que se puedan presentar y dar resolución a los incumplimientos éticos, coordinar los distintos programas de cumplimiento para asegurar su adecuado funcionamiento, supervisar el

funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención penal de la compañía, y vigilar el cumplimiento de la legislación vigente aplicable, asegurando de esta forma que la empresa opera con integridad según los compromisos determinados por el Consejo de Administración en el Código de Ética y Conducta.

COMITÉ OPERATIVO DE CONTROL DE RIESGOS



Es el órgano responsable del Sistema de Control Integral de Riesgos como mecanismo de medición homogénea de los riesgos y su entendimiento común, ayudando y asesorando a la Comisión de Au-

ditoría, Cumplimiento y Ética y al Consejo de Administración en el cumplimiento de sus deberes relacionados con la supervisión del riesgo.



ÓRGANOS DE GESTIÓN

COMITÉ DE DIRECCIÓN



Tiene entre sus funciones las de supervisar y coordinar las unidades de negocio y las funciones corporativas, analizar y proponer los objetivos, el plan estratégico y

el presupuesto anual, y aprobar las políticas e iniciativas de las distintas unidades y áreas.

COMITÉ DE INVERSIONES



Es un órgano interno de carácter ejecutivo, coordinador y asesor, cuyas funciones principales incluyen la aprobación de

relevantes proyectos de inversión, previa a su aprobación por el Consejo de Administración.

En relación a los cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, nuestra compañía está organizada en distintas Unidades de Negocio y Áreas Funcionales. Las responsabilidades en materia económica corresponden a la Dirección General Económica-Financiera; las de materia ambiental a las áreas específicas que dependen del Director General de Operaciones y las relativas a los aspectos

sociales a la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales y a la Secretaría General, entre otras. Los máximos responsables de estas Direcciones son miembros del Comité de Dirección, presidido por el Consejero Delegado, que informa directamente al Consejo de Administración sobre los temas de mayor relevancia en relación a dichos aspectos económicos, ambientales y sociales.



ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y POLÍTICAS CORPORATIVAS



Acceso al Código de Ética y Conducta

Gracias a nuestros valores y al buen modelo de gestión de ética empresarial, deseamos alcanzar una notable reputación en el sector como compañía energética integral.

Nuestro Código de Ética y Conducta es el marco de referencia para el desarrollo de nuestra práctica profesional, donde se establecen los principales compromisos éticos que nuestros accionistas quieren materializar en toda la compañía, y reúne los principios básicos, estándares y comportamientos que todos los profesionales de Cepsa deben conocer y cumplir.

Todos los empleados de Cepsa, incluyendo la Alta Dirección, deben conocer el contenido del Código de Ética y Conducta y adherirse al mismo. En este sentido, durante el año 2019 se han realiza-

do acciones de formación sobre el Código dirigidas a todos los empleados, y se ha lanzado una encuesta para conocer su opinión sobre distintos puntos del mismo cuyos resultados se han presentado al Comité Operativo de Cumplimiento y Ética.

La versión actual del Código de Ética y Conducta fue aprobada por el Consejo de Administración en septiembre de 2017, y contó con la colaboración de los más altos representantes de Cepsa y de las federaciones sindicales más representativas. El Código se actualiza y revisa periódicamente, siguiendo el mismo procedimiento que el realizado durante su elaboración, adaptándolo a los posibles cambios que pudieran darse tanto en la sociedad como en Cepsa.

POLÍTICAS CORPORATIVAS



Acceso a las Políticas Corporativas

El Código de Ética y Conducta se complementa y desarrolla a través de distintas políticas corporativas donde se establecen las diferentes normas que deben cumplir tanto nuestros profesionales como cualquier tercero que trabaje con nosotros o nos represente.

Las principales políticas que conforman nuestro marco normativo interno, algunas de las cuales se pueden consultar en nuestra web, son las siguientes:

- Política de Prevención de Delitos.
- Política de Análisis de Contrapartes.
- Política de Conflicto de Interés.
- Código de ética de proveedores.
- Política contra el soborno y la corrupción en el ámbito privado.
- Política de Responsabilidad Corporativa.
- Política de salud, seguridad, protección ambiental y calidad.
- Política de Derechos humanos y Laborales.

- Manual de prevención de delitos, que nos permite establecer el modelo de organización, prevención, gestión y control de los riesgos penales en Cepsa describiendo los elementos fundamentales que componen el Modelo de Prevención de Delitos de la compañía.

Asimismo, durante 2019 hemos desarrollado una Política de Protección de Datos, de cara a adaptarnos a las nuevas necesidades y requisitos externos. Su objeto es establecer las pautas de actuación que permitan a todas las sociedades del Grupo Cepsa proteger los derechos fundamentales al honor e intimidad en el Tratamiento de Datos Personales de todas las personas físicas con las que tenemos relación, en cumplimiento de la legislación aplicable. Asimismo, en la política expresamos el rechazo más categórico a cualquier forma de vulneración de la regulación sobre el Tratamiento de los Datos Personales en relación con cualquier interesado, y ponemos de manifiesto nuestro compromiso en la prevención y lucha contra cualquier incumplimiento de esta normativa que pueda deteriorar el valor de las entidades del Grupo Cepsa, su imagen y reputación.

CANAL DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



Acceso al Canal de Ética y Cumplimiento

Estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento de la regulación, de nuestra normativa interna, así como con los principios recogidos en nuestro Código de Ética y Conducta. Por ello disponemos de un Canal de Ética y Cumplimiento donde cualquier empleado o tercero puede comunicar los comportamientos irregulares o contrarios a estas normas.

El Canal es gestionado desde la Oficina de Ética y Cumplimiento, dependiente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética. Todos los grupos de interés con los que trabajamos o establecemos una relación contractual o comercial están informados sobre el funcionamiento del mismo, bien a través de la web corporativa, o bien a través de los documentos contractuales y acciones formativas en el caso específico de nuestros proveedores y empleados. Todas las solicitudes de asesoramiento recibidas a través de este

canal son tratadas de forma confidencial y anónima, siguiendo lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta y la regulación pertinente en materia de protección de datos; así como se garantiza la tolerancia cero a la toma de represalias con los denunciantes. En la Política del Canal de Ética y Cumplimiento se establece el procedimiento por el cual son tramitadas las comunicaciones recibidas a través del mismo.

Este canal se encuentra siempre disponible vía web, y, además, estamos ultimando el acceso al canal por vía telefónica a través de un servicio externo disponible las 24 horas.

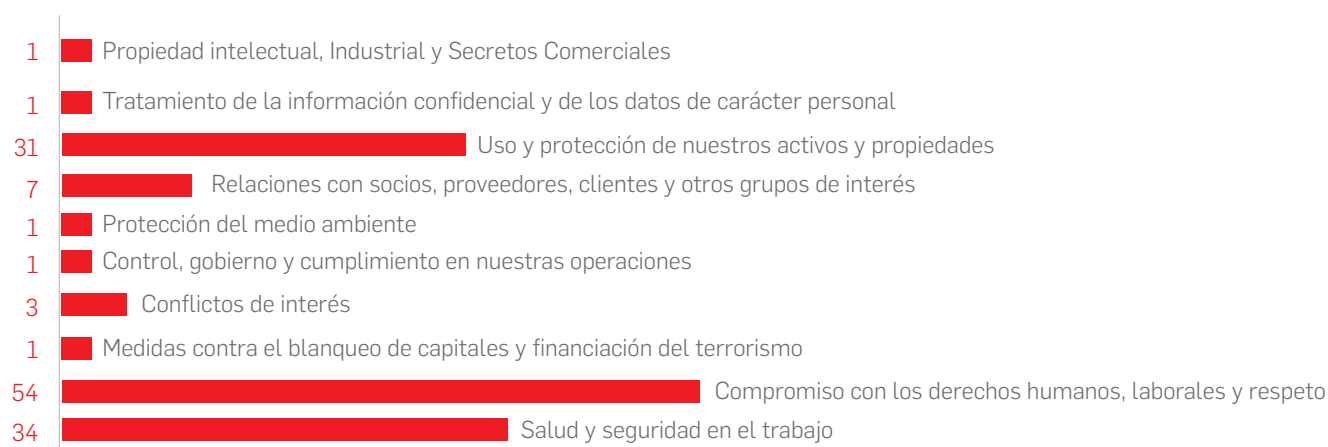
Se exponen a continuación los principales datos acerca de las comunicaciones recibidas a través del Canal de Ética y Cumplimiento durante el ejercicio:

CAPÍTULO 4

Gestión responsable

Tipología de solicitudes de asesoramiento ético	Número
Salud y seguridad en el trabajo	2
Compromiso con los derechos humanos, laborales y respeto	4
Conflictos de interés	3
Control, gobierno y cumplimiento en nuestras operaciones	1
Información privilegiada y manipulación de mercado	1
Relaciones con socios, proveedores, clientes y otros grupos de interés	11
Actividades de representación de intereses o <i>lobbying</i>	1
Regalos, atenciones, eventos y lucha contra la corrupción	7
Tratamiento de la información confidencial y de los datos de carácter personal	5
Medios de Comunicación y transparencia informativa	1
Total	36

DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO



RESULTADOS DE LAS DENUNCIAS RECIBIDAS POR INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO ÉTICO





SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO

Nuestro Sistema de Gestión de Cumplimiento tiene como misión ayudar a establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción ante potenciales riesgos de cumplimiento, conductas no apropiadas o incumplimientos.

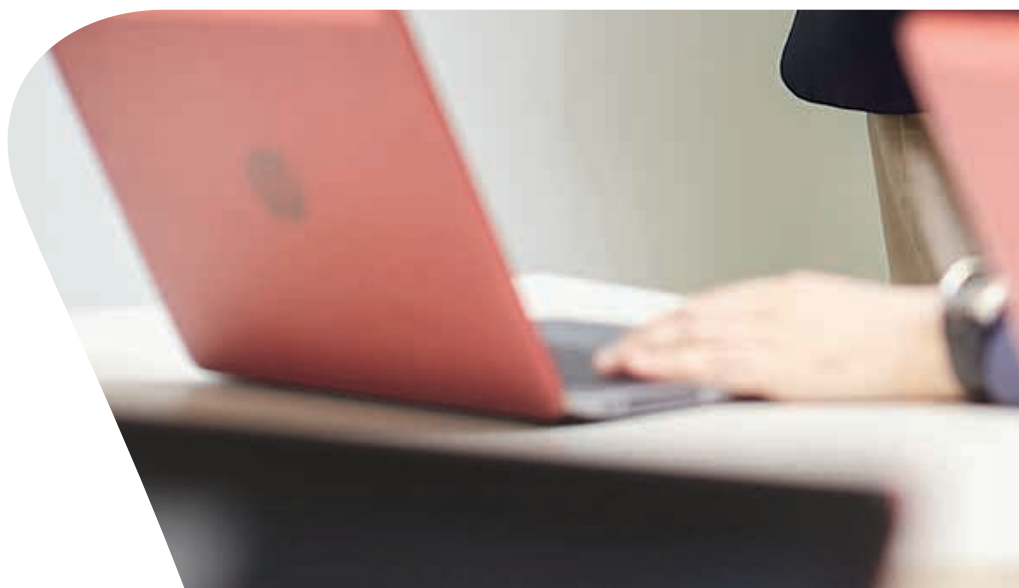
Para cumplir con estos objetivos es fundamental la implicación y comunicación de nuestro Código de Ética y Conducta y las políticas corporativas que lo desarrollan tanto a nuestros empleados como a todos los terceros con los que establecemos relaciones en el desarrollo de nuestras actividades. Gracias a las acciones de formación y comunicación que llevamos a cabo, así como a iniciativas como la celebración del Día de la Ética, fomentamos el conocimiento y el compromiso con el cumplimiento y el comportamiento ético en toda nuestra cadena de valor. Asimismo, y de cara a comprobar la eficacia de nuestros modelos de gestión y prevención, hemos sometido a una auditoría externa nuestro Modelo de Prevención de Delitos en base a su diseño y efectividad, habiendo obtenido un informe favorable al respecto.

En 2019 no se han registrado sanciones o multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental¹, ni tampoco hay constancia de ningún incumplimiento relevante en el ámbito social y económico². A cierre del presente ejercicio, continúa abierto el litigio ambiental de junio de 2011, por el cual un grupo de pescadores

de Tailandia formuló una querrela contra una filial de Cepsa a causa de los impactos derivados de sus actividades. Asimismo, en materia de competencia seguimos a la espera del señalamiento de la fecha para votación y fallo, de los dos recursos que presentamos en 2015 a las resoluciones de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), donde se interpuso dos sanciones a Cepsa de 10 y 2,5 millones de euros.

Por otro lado, Cepsa tiene abierto ante la CNMC un Expediente de Vigilancia del cumplimiento de la resolución de la CNMC de 2013 por fijar el PVP de los combustibles a distribuidores que no eran agentes sino empresarios independientes por asumir riesgos significativos vinculados a la venta de productos a terceros. La Subdirección de Vigilancia propuso a la Sala de Competencia del Consejo de la CNMC que declare que Cepsa ha cumplido con las intimaciones contenidas en la mencionada resolución de diciembre de 2013. Sin embargo, mediante Resolución de agosto de 2017, el citado Consejo resolvió que "no resulta posible considerar acreditado el cumplimiento de la Resolución CNMC de julio de 2009, en los términos propuestos por la Dirección de Competencia". Tras trabajar estrechamente con la Subdirección de Vigilancia, encontramos una fórmula que resultó satisfactoria y dicha Subdirección elevó un Informe Parcial de Vigilancia al Consejo en junio de 2019, instándole a que declare nuestro cumplimiento.

¹ Se consideran significativas las sanciones o multas por incumplimiento de la normativa ambiental, de ámbito social o económico que son superiores a 2 millones de euros.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Tenemos el compromiso de tolerancia cero frente a la corrupción, el fraude y el soborno.

Este firme compromiso con las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de cumplimiento se materializó con la obtención, en el año 2018, de la certificación de nuestro Sistema de Gestión Anti-Soborno bajo la norma ISO 37001, que nos sitúa a la vanguardia en el sector, la cual ha sido actualizada en 2019 con AENOR. Asimismo, hemos puesto en marcha una serie de medidas para prevenir posibles casos de corrupción y soborno durante el ejercicio, entre las que destacan:

- Realización de auditorías sobre el uso de tarjetas de crédito corporativas y la tarjeta de combustible de Directivos.
- Acciones de comunicación a nuestros empleados y proveedores sobre nuestra política contra el soborno y la corrupción, con el objetivo de hacerles conocedores de las conductas que deben de tener en la realización y recep-

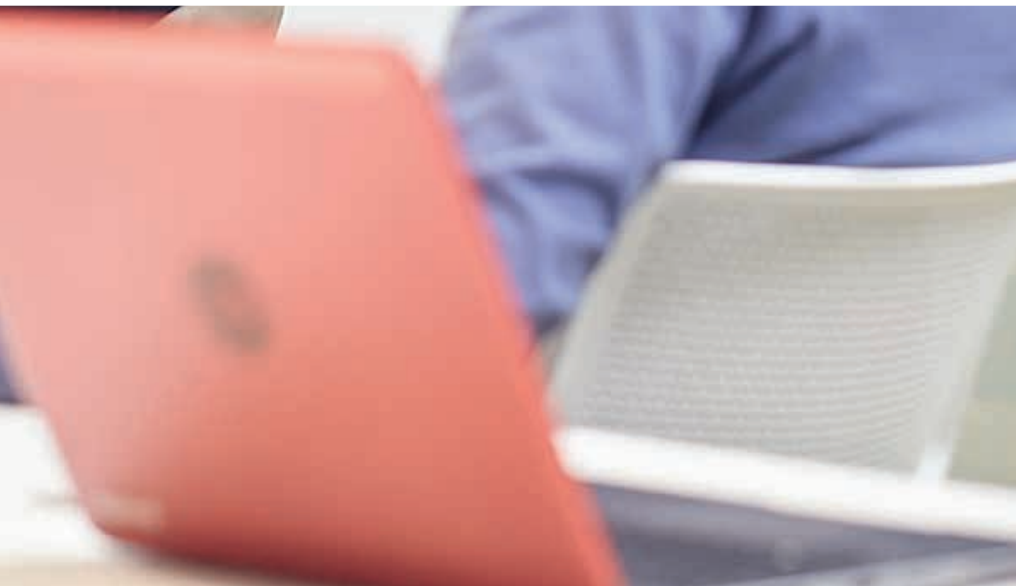
ción de regalos, invitaciones a eventos o comidas.

- Lanzamiento de un espacio de formación *online* sobre prevención de delitos, donde se cuenta con un módulo exclusivo relativo a la prevención de delitos de corrupción.
- Implementación del procedimiento de análisis de contraparte centralizando en la Oficina de Ética y Cumplimiento todos los análisis de integridad sobre terceros del Grupo.

A su vez, también se ha trabajado para reforzar el programa contra el blanqueo de capitales ampliando el alcance de la Función de Intervención de Pagos y centralizando todos los análisis de *Know Your Counterparty* en la Oficina de Ética y Cumplimiento, lo que nos asegura homogeneidad en los análisis y eficiencia de los procesos de cumplimiento. Por otro lado, en 2019 el patronato de la Fundación Cepsa ha aprobado el Manual para la prevención del Blanqueo de Capitales y la financiación del terrorismo.

2019

Número de proyectos de auditoría interna que tengan un componente de lucha contra la corrupción y el soborno	8
Número de controles del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que mitigan el riesgo de corrupción dentro de los controles del MPD	207
Número de controles SCIIF orientados a mitigar el riesgo de fraude dentro de los controles SCIIF	408
Número de proyectos de auditoría en activos no operados	5
Número de revisiones de acuerdos de inversión y contratos significativos en materia de anticorrupción (Análisis del <i>Know Your Third Party/KYTP</i>)	8



Durante 2019 hemos evaluado la eficacia del marco de control establecido en 16 sociedades, habiéndose determinado un nivel de riesgo medio en las siguientes: Cepsa Química S.A.; Compañía Española de Petróleos, S.A.; Compañía Española Distribuidora de Petróleos, S.A.; Atlas, S.A. Combustibles y Lubrificantes; Cepsa Bioenergía San Roque, S.L.U.; Cepsa Colombia, S.A.; Cepsa Aviación S.A.; Red

Española de Servicios S.A.U.; Cepsa Gas y Electricidad, S.A.U. y CMD Aeropuertos Canarios, S.L.

En estos análisis se refleja la evaluación de los riesgos desde un punto de vista penal y dentro de la misma, se ha tenido en cuenta los riesgos vinculados con la corrupción tanto en el ámbito privado como público.

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

En Cepsa contamos con una Política de Derechos Humanos y Laborales de obligado cumplimiento para nuestros profesionales, tanto para los consejeros como para los empleados de las empresas filiales en las que disponemos de un control efectivo, así como para los terceros con los que nos relacionamos, como proveedores y clientes.

La finalidad de esta política es promover que no exista la discriminación a causa de cualquier factor de diversidad (género, edad, raza, o cualquier otra distinción personal), de forma que se sancionen todo tipo de conductas contrarias a la dignidad humana y al cumplimiento de los derechos universales, se implanten medidas para fomentar un comportamiento ético en un ambiente de igualdad y que se favorezca un entorno de diversidad. Durante 2019 solo ha quedado acreditada la existencia de una situación de acoso que inmediatamente fue subsanada, así como ninguna resolución por incumplimientos en nuestras operaciones en relación con la libertad de asociación y negociación colectiva.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos está estrechamente vinculado con las leyes y prácticas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de los Principios Fundamentales de Derecho en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales; y tiene en cuenta lo establecido en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos del Gobierno de España aprobado el 28 de julio de 2017.

Durante 2019 no hemos tenido constancia de que haya ocurrido algún incidente acerca de la vulneración de las comunidades indígenas que se encuentran en el área de influencia de nuestras operaciones, al igual que no se han detectado riesgos significativos de incumplimientos de los Derechos Humanos y Laborales en las evaluaciones de riesgos realizadas a nuestros proveedores.



"Nuestro Modelo Integrado de Gestión del Talento está conformado por distintos programas e iniciativas que favorecen la mejora continua en la gestión de las personas y en su desarrollo profesional."

4.3 GESTIÓN DE PERSONAS

CULTURA LABORAL

Sin duda, uno de los pilares de Cepsa es su equipo humano. Contar con personas y equipos motivados en entornos de trabajo que faciliten su crecimiento y desarrollo profesional y personal, bajo un sistema de valores compartidos, son factores clave para la consecución de los retos y objetivos definidos por la compañía. Se hace necesario, por tanto, ofrecer a estos profesionales una propuesta de valor de empleo que sea relevante, que atienda a sus necesidades, alineada con el negocio, competitiva en términos de atracción y

retención del talento y adaptada a la diversidad existente en la compañía.

Disponemos de un Modelo Integrado de Gestión del Talento conformado por distintos programas e iniciativas que favorecen la mejora continua en la gestión de las personas y en su desarrollo profesional. Este modelo sitúa al empleado en el centro de la estrategia de recursos humanos, poniendo a su disposición unas políticas y prácticas que nos posiciona como una de las mejores empresas para trabajar.

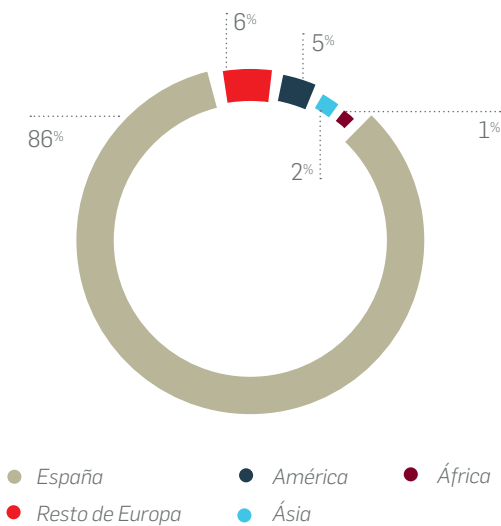


10.146¹

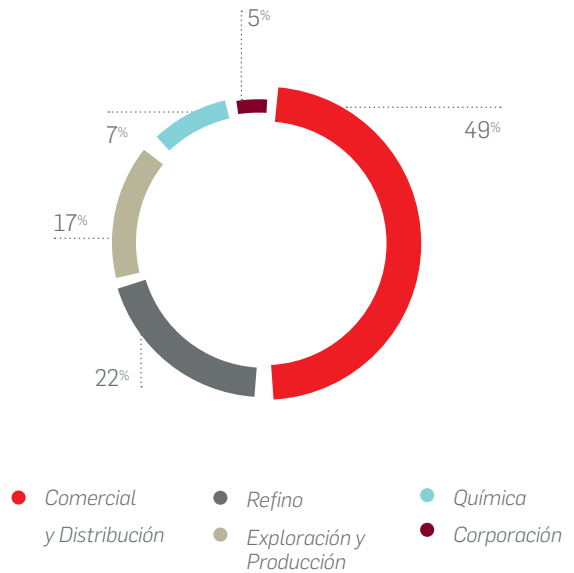
EMPLEADOS EN 2019

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREA GEOGRÁFICA



DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NEGOCIO



Nuestro compromiso con el desarrollo y puesta en marcha de políticas de conciliación y diversidad como parte de

nuestra cultura laboral se refleja en las adhesiones y certificaciones con las que contamos:



Renovación en 2019



Adheridos desde 2014



Renovación y extensión en 2019



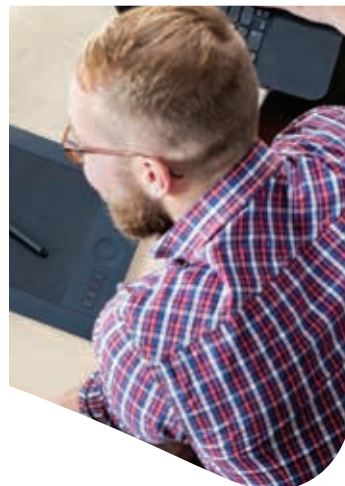
Adhesión Código de Principios Generacionales



Acreditación Intrama

CAPÍTULO 4

Gestión responsable



De cara a medir la satisfacción de nuestros empleados, realizamos Encuestas de Clima y Compromiso, con una periodicidad bienal, en las que se analizan cuestiones como el desarrollo profesional y la formación, los sistemas de compensación y beneficios, aspectos relativos a la organización, comunicación, conciliación, salud y el bienestar, entre otras. En 2020 tenemos prevista la realización de la V edición de la Encuesta de Clima y Compromiso, habiendo incorporado en 2019 una nueva herramienta de escucha, denominada "Pulse", para medir la evolución de los planes que se derivan de la encuesta o sobre temas específicos focalizados en el empleado, como los *pulses* sobre Experiencia Empleado y Ética realizados en este último ejercicio. Asimismo, hemos desarrollado un procedimiento de gestión del compromiso que recoge to-

dos los elementos puestos a disposición para llevar a cabo una escucha activa y un modelo de gobierno conducentes a la generación de un plan de acción que mejore el compromiso y, finalmente, la propuesta de valor para nuestros profesionales.

Hemos puesto en marcha en el ejercicio un Programa de Diversidad e Inclusión con la vocación de promover entornos inclusivos donde las personas puedan desarrollar su potencial, con independencia de su procedencia, su cultura, su condición física y su género. Dicho programa aborda la diversidad desde cuatro dimensiones: género, funcional, generacional y cultural, desarrollando en cada caso diferentes planes de acción definidos con sus objetivos y en base a los siguientes principios:

1 Atraer, desarrollar y retener a profesionales excepcionales, respetando su singularidad y valorando su diversidad de experiencias y formas de hacer.

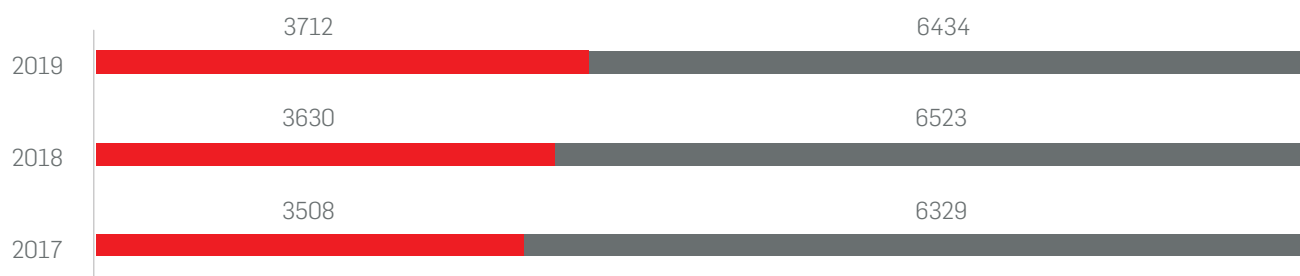
Salir de nuestra zona de confort, buscando activamente perspectivas diferentes que ayuden a enriquecernos, generando así valor para Cepsa y las comunidades en las que tenemos presencia.

2

3 Identificar y desarrollar las habilidades de liderazgo inclusivo necesarias para operar en un entorno diverso y global. Formar a nuestros líderes como impulsores del cambio, creando entornos retadores y desarrollando a sus equipos.

DESGLOSE DE PLANTILLA POR GÉNERO¹

■ MUJERES ■ HOMBRES



* En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres)

En el marco de este Programa de Diversidad e Inclusión, el Comité Estratégico, órgano de gobierno del mismo, ha establecido el objetivo de aumentar el porcentaje de presencia de mujeres en posiciones de liderazgo. Para conseguir este objetivo, dicho Comité ha definido las siguientes palancas de actuación:

- La involucración de los negocios en el cumplimiento del objetivo.
- Revisión del procedimiento de promoción a posiciones de liderazgo para asegurar la objetividad y la trazabilidad en la toma de decisiones.
- Implantación de acciones de formación y cambio cultural sobre sesgos inconscientes.
- Desarrollo de competencias gerenciales entre las mujeres con potencial.
- Incorporación del currículo ciego en los procesos de selección interna y externa.

Para garantizar la igualdad efectiva en la contratación y desarrollo de sus profesionales, las empresas de Cepsa con más de 250 trabajadores cuentan con Planes de Igualdad, que se evalúan y actualizan periódicamente. En las empresas con menos de 250 empleados, contamos con lo que denominamos Conjunto de Medidas de idéntico contenido a los Planes de Igualdad.

El mencionado Programa de Diversidad e Inclusión también contempla la integración de personas con discapacidad en nuestra organización, para lo que se han desarrollado acciones de sensibilización y de cambio cultural.

En 2019 hemos contado en nuestra plantilla con un total de 133 trabajadores con discapacidad. Durante 2020 se trabajará en la normalización de la situación de personas con discapacidad impulsando acciones tales como la eliminación de barreras y el análisis de posiciones susceptibles de ser ocupadas por ellas.

Disponemos de un canal ético, herramienta de control de nuestro Código de Ética y Conducta, que nos permite seguir y tratar las potenciales irregularidades que pudieran surgir, con el objeto de asegurar unas relaciones laborales de máximo respeto a la dignidad de las personas y ausentes de discriminación de cualquier tipo. Además, hemos revisado procedimientos internos de actuación específicos para Investigaciones de Denuncias de Acoso Sexual o Moral (*Mobbing*).

En el capítulo de derechos humanos, empleo y ocupación en el año 2019 solo ha quedado acreditada la existencia de una situación de acoso que inmediatamente fue subsanada.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Nuestros empleados, ubicados en diferentes países, negocios y desarrollando distintas actividades, tienen un perfil diverso en cuanto a puestos, habilidades, origen y cultura. Por ello, es preciso hacer una gestión óptima de sus capacidades, así como atraer y retener al mejor talento para maximizar la excelencia técnica que nos caracteriza. Nuestras prácticas en Atracción del Talento incorporan novedosas metodologías para la búsqueda y selección de candidatos, adaptadas al entorno y situación actual. Por medio del programa *Talent Call* acercamos el mundo de la empresa a la universidad con el objetivo de incorporar nuevo talento a través de nuestras becas "Welcome U", "Challenging U", "Developing U", y el nuevo programa "Digital Challenge".

Por otro lado, en 2019 hemos puesto en marcha la iniciativa *Talent's Back*, que tiene como objetivo el retorno de profesionales a España, con ofertas de empleo para su incorporación a la compañía y ayudas económicas para facilitar la vuelta a nuestro país.

El modelo de gestión de talento se completa con iniciativas encaminadas a optimizar el desempeño de los empleados, a potenciar su desarrollo profesional y a mejorar su empleabilidad. En 2019 hemos llevado a cabo las soluciones definidas en los comités de talento que tuvieron lugar en 2018 y entre las que destacan las siguientes:



UNLEASH YOUR ENERGY

Programa de desarrollo y formación para todas aquellas personas que gestionan equipos en Cepsa, con el objetivo de implantar un estilo común de liderazgo en la compañía.



PROGRAMAS EJECUTIVOS EN ESCUELAS DE NEGOCIOS

Estos programas están dirigidos a Jefes de Departamento identificados con alto potencial, y tiene como objetivo dotarles de las herramientas necesarias para que desarrollen sus capacidades como líderes de Cepsa, sus habilidades de liderazgo y su espíritu emprendedor.



PROGRAMAS DE MENTORING

Programas dirigidos al desarrollo de profesionales mediante un proceso en el que una persona (mentor) con experiencia, enseña, aconseja, guía y ayuda al *mentee* en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos.



MOVING FORWARD

Programa para técnicos superiores identificados con alto potencial y que tiene como objetivo el desarrollo de habilidades para asumir mayores retos dentro de la compañía.



PROGRAMAS DE COACHING

Programa que tiene como objetivo contribuir al desarrollo profesional y personal de perfiles críticos de la compañía (nuevos directivos, o profesionales que requieren de un desarrollo específico).

Digital Challenge

DIRIGIDO AL TALENTO EN EL ÁMBITO DIGITAL SIN EXPERIENCIA LABORAL PREVIA, FACILITA EL ACCESO AL MUNDO LABORAL DE ESTOS PERFILES Y LOS INCORPORA EN NOVEDOSOS PROYECTOS TECNOLÓGICOS.

Estas soluciones se complementan con los programas *Talent Mobility*, para impulsar la movilidad como elemento principal del desarrollo profesional. Otro de los elementos principales en la atracción y retención de talento es el relacionado con la conciliación, siendo las medidas más valoradas las relacionadas con la flexibilidad temporal.

Disponemos de un programa de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral basado en el modelo efr de la Fundación MasFamilia, y que ha sido catalogada por la ONU como "*Good Practice*" por sus acciones en favor de la conciliación. Dicho modelo, basado en

la mejora continua, es auditable, cuenta con seis niveles de certificación y aborda las medidas de conciliación agrupadas en: calidad de empleo, apoyo a la familia, igualdad de oportunidades, flexibilidad temporal y espacial, desarrollo personal y profesional y, finalmente, liderazgo y estilos de dirección.

En 2019 hemos conseguido la renovación del citado certificado y uno de los objetivos de 2020 es la inclusión del ámbito de las estaciones de servicio en el modelo e ir extendiendo progresivamente esta certificación al resto de negocios.

12,53 

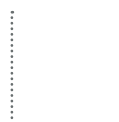
AÑOS DE ANTIGÜEDAD MEDIA

22% 

TASA DE ROTACIÓN

 2.852

NUEVAS CONTRATACIONES



2.456 

EN LA RED DE ESTACIONES DE SERVICIO DE ESPAÑA Y PORTUGAL

CAPÍTULO 4

Gestión responsable

FORMACIÓN Y DESARROLLO

Apostamos por el desarrollo de nuestros empleados, partiendo de una rigurosa evaluación del desempeño, de su potencial y capacidades individuales que nos permite valorar de manera objetiva la aportación que realizan y ofrecerles programas de desarrollo adaptados a sus necesidades para maximizar su contribución a la compañía.

Por ello, prestamos una atención permanente a nuestros profesionales con el objetivo de que mantengan su alta competencia técnica y gerencial, permitiéndonos abordar, con seguridad y confianza, los continuos desafíos que la evolución

técnica y el entorno suponen para llevar a cabo los exigentes retos estratégicos de la compañía. Disponemos de una Política General de Formación que establece un modelo, basado en las cualificaciones y habilidades requeridas para el desempeño de cada puesto de trabajo, que se apoya en una estructura de Academias que sustentan y desarrollan la gestión del conocimiento pertinente, tanto los de una especialidad específica como aquellos que son transversales en las diferentes posiciones organizativas, y bajo el principio de aprendizaje del modelo 70 / 20 / 10.

Modelo *Talent in Motion*

70%



PUESTO DE
TRABAJO

20%



AUTODESARROLLO
Y COLABORACIÓN

10%



APRENDIZAJE
FORMAL



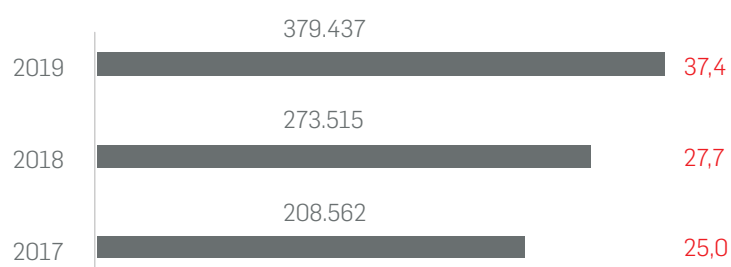
A nivel general, la formación proporcionada a nuestros empleados, se centra en los aspectos más relevantes de los negocios (tanto a nivel técnico como de producción), destacando la formación en seguridad y en prevención de riesgos por ser uno de los valores de nuestra compañía. Además, contamos con un

amplio programa formativo en constante evolución y basado en las mencionadas Academias. Durante 2019 destacamos las iniciativas de formación en Prevención de Delitos, enfocada a los colectivos de Directivos y Jefe de Departamento; y las sesiones de Cumplimiento, Liderazgo Diverso e Inclusivo.

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN Y MEDIA DE HORAS POR EMPLEADO ^{1, 2, 3}

■ HORAS DE FORMACIÓN

■ FORMACIÓN POR EMPLEADO

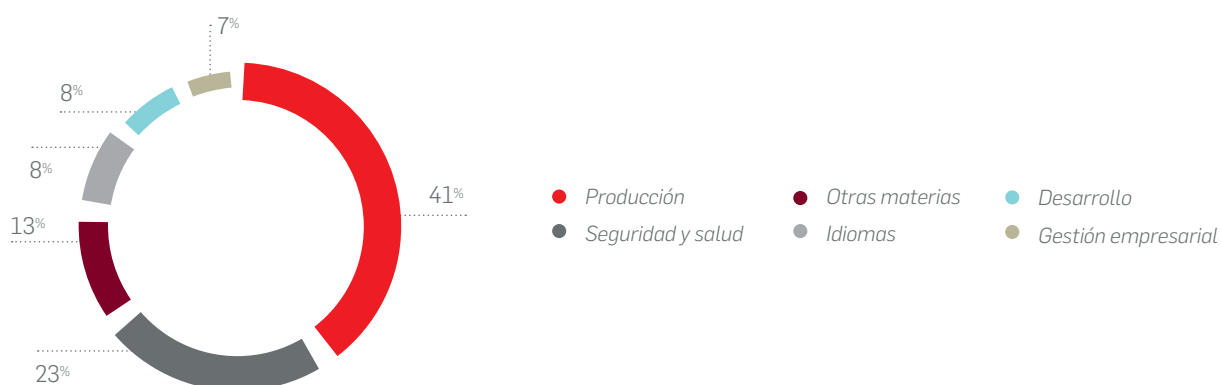


¹ Para el año 2017 se incluyen datos de España

² Para el año 2018 se incluyen datos relativos a Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, España, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido

³ Para el año 2019 se incluyen datos relativos a Argelia, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, E.A.U., España, Italia, Malasia, México, Países Bajos, Panamá, Portugal, Perú, Reino Unido, Singapur y Tailandia

TIPO DE FORMACIÓN IMPARTIDA





REMUNERACIONES

En Cepsa nos preocupamos por que las remuneraciones y beneficios percibidos por nuestros profesionales sean acordes con su puesto, su desempeño y el mercado, y que fomenten su compromiso con la estrategia y el éxito de la compañía. Para ello, disponemos de políticas de remuneración para todos los niveles de la organización, cuyo objetivo es recompensar a los empleados en función de la responsabilidad, desempeño y logro de objetivos. Para evitar sesgos, estas políticas definen los criterios comunes para la determinación de los salarios y busca la máxima objetivación en su aplicación. Durante el año 2019 se ha desarrollado un estudio sobre la brecha salarial de Cepsa y, con base en sus resultados, se ha definido un plan de acción para mitigar las diferencias detectadas.

En Cepsa estamos comprometidos con la igualdad de género por lo que hacemos seguimiento de la brecha salarial de género.

Los análisis realizados permiten afirmar que, si bien la brecha salarial bruta da un resultado elevado (29%, 25% y 13% para España, Portugal y Colombia respectivamente), cuando se comparan puestos de igual valor y ocupados por empleados/as de similares características, ese diferencial se reduce a un 2,80%, 0,60% y 1,59% (España, Portugal y Colombia respectivamente).

Uno de los factores con mayor repercusión en la brecha salarial bruta es la

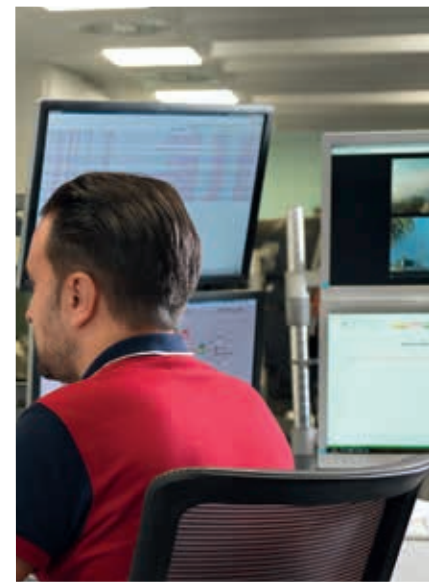
mayor proporción de hombres en las posiciones de manager de la organización (Directivos y Jefes de Departamento).

Por ello, nos hemos fijado el compromiso de incremento de la presencia de mujeres en estas posiciones a través de las medidas contempladas en el Programa de Diversidad e Inclusión.

Adicionalmente, a través de nuestras políticas de remuneración para todos los niveles de la organización, se establece la retribución de cada profesional en función de la responsabilidad, desempeño, capacidades y consecución de objetivos. Para evitar sesgos, estas políticas definen los criterios comunes para la determinación de los salarios y la compañía promueve la máxima objetivación tanto en su aplicación como en los procesos de promoción y evaluación del desempeño y las capacidades de sus empleados.

Asimismo, Cepsa promueve la transparencia en materia de retribución, comunicando a los managers y a los empleados las políticas y los criterios de aplicación. Anualmente se revisa la estructura y competitividad de estas políticas y se trabaja para mejorar la oferta. En esta línea, en 2019 se ha desarrollado una plataforma –Mi Flex– que permite a los empleados flexibilizar su retribución y maximizar sus ingresos.

Nuestros convenios colectivos establecen la universalidad de los beneficios ofrecidos, no existiendo beneficios socia-



les distintos para los empleados en función del tipo de jornada.

definida para las prestaciones de invalidez y fallecimiento.

Entre estos beneficios destacan los planes de pensiones que establecen compromisos de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación

Los porcentajes de aportación de los empleados y de la empresa están en función del nivel/categoría y del Salario Regulador (SR) de cada empleado:

Porcentajes de aportación en los Planes de Pensiones

Colectivo / Categoría	% SR Empleado	% SR Empresa
Personal de Convenio	1,00	1,60
Técnicos Directivos y Técnicos Expertos	1,25	2,00
Jefes de Departamento	2,00	3,00
Directivos	3,00	4,50

Respecto de las remuneraciones al Consejo de Administración están reguladas en los estatutos de la compañía, siendo responsabilidad del Comité de Nombramientos y Retribuciones revisar y proponer esta compensación, que a su vez es aprobada por el Consejo de Administración.

ción, tanto en su estructura como en su competitividad, estableciéndose un plan de acción para llevar su retribución a la estructura y niveles deseados, y cuya vigencia es revisada periódicamente. La estructura de retribución de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección es: retribución fija, retribución variable a corto plazo, retribución variable a largo plazo y beneficios (plan de pensiones, vehículo, seguro médico, seguro de vida y accidentes, entre otros).

La compensación de los miembros del Consejo de Administración por dicha condición es una asignación fija anual, que se define en atención a las funciones que desempeñan los Consejeros Independientes. El Comité de Nombramientos y Retribuciones contó en 2016 con la colaboración de un consultor externo para analizar las políticas retributivas de Consejeros Ejecutivos y la Alta Direc-

Al ser Cepsa una sociedad participada únicamente por dos socios, las decisiones en materia de retribución se toman en los máximos órganos de decisión de la compañía en la que ambos participan.



RELACIONES
LABORALES

90,1%



EMPLEADOS CUBIERTOS
POR CONVENIOS
COLECTIVOS

El respeto del derecho a la libertad de asociación y de participación de los Representantes de los Trabajadores, y por tanto el diálogo social, es fundamental en nuestra relación con los empleados y está integrado en el desarrollo de las actividades de Cepsa y en la normativa interna que lo regula. En la mayor parte de las localizaciones en las que operamos, el Marco de Condiciones Laborales se establece a través de la negociación colectiva. Adicionalmente, en los Comités de Seguridad y Salud de Cepsa, se tratan estos asuntos conjuntamente con los representantes legales, recogiendo los acuerdos que se toman en las actas de dichos comités.

Nuestra Política de Derechos Humanos y Laborales establece el marco común de respeto a la dignidad de las personas que forman parte de Cepsa y los derechos que les son inherentes, y que son requerimientos indispensables en el desarrollo de las actividades que llevamos a cabo, independientemente del país o el entorno social en que se den. Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración a finales de 2018 y divulgada a todos nuestros empleados a través del sistema normativo, no habiéndose detectado durante 2019 ningún incumplimiento de esta Política que pudiese suponer una vulneración de los Derechos Humanos ni Laborales de nuestros empleados. No obstante, se está trabajando en un acuer-

do marco internacional y global junto con un sindicato global y las federaciones sindicales más representativas de nuestra compañía que asegure su cumplimiento y ayude a evaluar el desempeño en materia de Derechos Humanos en nuestras operaciones.

Con el propósito de impulsar la transparencia y reforzar la calidad del servicio a los empleados en España en diversas materias, en el año 2019 se ha puesto en marcha un programa, Max Planet, que nos ha permitido convertirnos en una de las primeras compañías en incorporar la inteligencia artificial en los procesos internos de atención a sus empleados.

Max Planet es un entorno que permite la comunicación personalizada e inmediata entre la función de Recursos Humanos y los profesionales de Cepsa, facilita la búsqueda de información de forma más intuitiva y permite conocer más a fondo los intereses de los empleados, teniendo trazabilidad de los mismos.

Su implantación está suponiendo un cambio cultural en la forma de relacionarnos con los empleados, optimizando y agilizando la relación con estos, mejorando así su experiencia y respondiendo a los objetivos de digitalización de la compañía.

Durante el año 2019 se han producido los siguientes hitos en materia de relaciones laborales en Cepsa:



ACUERDO MARCO INTERNACIONAL Y GLOBAL

Se ha iniciado la negociación con el Sindicato Global IndustriALL y las Federaciones Sindicales con mayor representación en Cepsa, impulsando el aseguramiento de los derechos contenidos en la Política de Derechos Humanos y Laborales.



MARCO DE CONDICIONES LABORALES EN REFINO

Firmado convenio colectivo con las representaciones sindicales de las Federaciones con representación en nuestras refinerías para establecer un marco común de las condiciones laborales de todos los trabajadores del negocio y regular sus derechos y obligaciones. Este hito garantizará equidad y transparencia en las relaciones, facilitará la movilidad de las personas y del conocimiento entre las refinerías, así como el establecimiento de una única Mesa de Diálogo para todo el ámbito.



ACUERDO CONTROL Y REGISTRO DE JORNADA

Firmado en el ámbito de corporación y oficinas comerciales, supone el asentamiento del modelo de Horario Flexible Total, una de las palancas básicas de nuestro modelo de Conciliación.

Somos conscientes de la necesidad de regular la desconexión laboral y estamos trabajando en la definición de una política en esta materia en el marco declarado en el acuerdo, antes citado, de control y registro de jornadas, con criterios de autorregulación y corresponsabilidad de los profesionales, teniendo en cuenta los objetivos establecidos, resultados esperados y consecuentemente tareas derivadas en cada momento temporal, y siempre dentro del marco regulatorio que permite la legislación laboral en España y que servirá de base para una política de aplicación general.



4.4 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

Para Cepsa la seguridad es prioritaria y forma parte de nuestra identidad. Nuestro compromiso es promover un entorno de trabajo seguro, minimizar los riesgos para todos los profesionales con los que nos relacionamos, incluyendo tanto

a nuestros empleados como los de las empresas auxiliares que nos apoyan, así como a proveedores, distribuidores y clientes, garantizando también la integridad de nuestras instalaciones y procesos.

SEGURIDAD Y SALUD DE NUESTROS PROFESIONALES

Disponemos de una Política de Salud, Seguridad, Protección Ambiental y Calidad que nos ayuda a fijar los objetivos de desempeño anuales, así como a garantizar el cumplimiento de nuestros estándares en todas las fases de las operaciones. Desarrollamos programas anuales de formación en Seguridad y Salud Laboral para nuestros profesionales, con el objetivo de mejora continua, y analizamos

las incidencias ocurridas divulgándolas como "lecciones aprendidas" que nos ayudan a realizar los cambios necesarios en procesos o formas de trabajo para seguir impulsado una cultura de seguridad. Además, los datos obtenidos acerca de los accidentes de seguridad e incidentes se reportan periódicamente a través de informes de seguimiento.

0 | ACCIDENTES MORTALES

65% | PERSONAL FORMADO EN SEGURIDAD

LWIF
Lost Workday Injury Frequency

PERSONAL PROPIO **0,89**

CONTRATISTAS **0,93**

Para seguir impulsando la seguridad dentro de la organización, en 2019 hemos iniciado la implantación del Programa Impulsa. Sus objetivos son la creación de una cultura de prevención y seguridad homogénea, con una visión compartida y prácticas consistentes, que fomente la colaboración, el compartir lecciones aprendidas y la mejora continua; responsabilizar a todos los profesionales de nuestra compañía en materia de seguridad para lograr la disminución de accidentes graves, integrar la seguridad entre los criterios de negocio, y mantener y mejorar nuestro nivel de desempeño para posicionarnos entre los referentes del sector.

Asimismo, hemos continuado impulsando el Programa de Empresa Saludable, cuyo objetivo es mitigar los riesgos detectados en materia de salud a partir de la información obtenida durante los reconocimientos médicos realizados a

los empleados, todo dentro de la implantación del modelo de Promoción de la Salud en el Trabajo que está adherido a la Declaración de Luxemburgo y a la Red de Empresas Saludables. En esta misma línea, hemos desarrollado un Sistema de Gestión de la Empresa Saludable (SIGES), cuya certificación se ha revalidado conforme al modelo de la Organización Mundial de la Salud en 2019 para el centro de trabajo de Torre Cepsa.

Las acciones vinculadas a la promoción de la salud se realizan a través de los servicios médicos existentes en aquellos centros de trabajo que disponen de ellos (en función del número de trabajadores propios); a través de la plataforma específica en la intranet; aplicaciones móviles; contacto telefónico; y equipos de gestión de Recursos Humanos. Los programas más relevantes que se han desarrollado a lo largo del año 2019 han sido:



ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Mitigación del sedentarismo y la reducción del sobrepeso y el riesgo cardiovascular asociado.



HÁBITOS DE ALIMENTACIÓN Y VIDA SALUDABLES

Divulgación y control de los menús de comida en los centros que cuentan con comedor.



CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN

Para la detección precoz de diferentes tipos de cáncer y de ayuda a la eliminación del tabaquismo.



PROGRAMA FLEXIWORKING (FLEXIBILIDAD ESPACIAL Y TEMPORAL)

Incluye el teletrabajo y otras medidas de flexibilidad laboral en los centros en los que está implantado.



PROGRAMA DE ATENCIÓN EMOCIONAL

Charlas divulgativas y formación sociosanitaria a través de un servicio externo especializado o de servicios para la conciliación y de atención a las familias.



PLAN DE APOYO Y CONCILIACIÓN

Asesoramiento y apoyo especializado en temas sociales, jurídicos y psicológicos, sesiones informativas y de sensibilización, orientadas a la gestión del estrés. Servicios para profesionales con personas dependientes a su cargo.

En el año 2019 se ha incorporado a los reconocimientos médicos anuales un Test de Salud Total, siguiendo el modelo establecido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral; obtenidos estos datos, en 2020 se procederá a realizar

un estudio epidemiológico que ayudará a analizar la evaluación de riesgos psicosociales actualmente en elaboración, y a revisar el plan de trabajo en curso en el Programa de Empresa Saludable para el trienio 2020 a 2022.

SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES

Para mejorar la prevención y mitigación de los riesgos en nuestras instalaciones, disponemos de un plan a cinco años (2017-2022) para la implantación de un sistema de Gestión de la Seguridad de Procesos basado en el modelo del Energy Institute. Durante 2019 se han reforzado las principales barreras del modelo de seguridad de procesos mediante la elaboración de manuales y procedimientos operativos, la adecuación de los relevos del personal de turnos y la identificación de riesgos de las unidades. Además, se han homogeneizado las prácticas recomendadas y los procedimientos adecuados en el ámbito de la seguridad industrial, con el objetivo de marcar líneas de trabajo uniformes, pero adaptadas a cada proceso, que permitan maximizar la seguridad de los mismos. El seguimiento de los hitos logrados en esta implantación se realiza por medio de la medición periódica de indicadores clave que monitorizan los principales avances implementados en el ámbito corporativo, las unidades de negocio y las instalaciones industriales. Adicionalmente, estamos trabajando de cara al próximo ejercicio en un procedimiento marco para la revisión de la seguridad de las instalacio-

nes antes de su puesta en servicio, lo que facilitará la comprobación de la idoneidad de todos los aspectos de seguridad con carácter previo a su funcionamiento.

De manera transversal, desarrollamos acciones que nos permiten supervisar y gestionar el mantenimiento de la integridad de los activos, destacando los siguientes:

- Mostrar un liderazgo activo
- Actualizar la capacitación de profesionales en materia de seguridad
- Extender al análisis de riesgos a los operacionales
- Incentivar la participación de los empleados en el diseño de las tareas relativas a seguridad
- Revisar los procedimientos operativos, orientándolos hacia los riesgos que puedan materializarse en cada fase
- Establecer controles
- Insistir en la importancia de la buena realización de los relevos en los trabajos con turnos establecidos

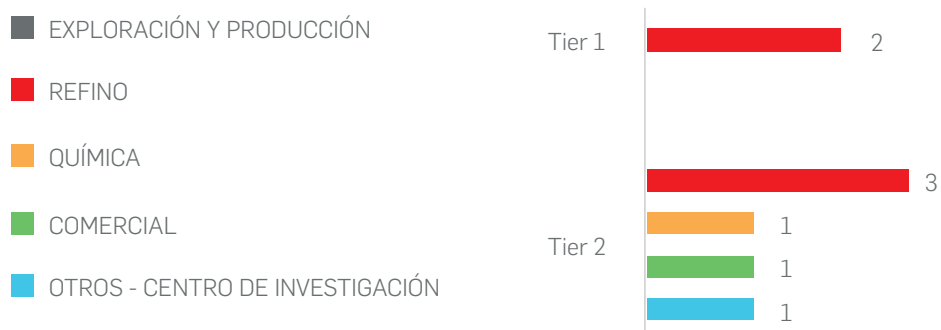
En materia de incidentes de seguridad de procesos, el reporte se realiza siguiendo las recomendaciones de la norma API 754⁽¹⁾, prestando especial atención en la importancia del reporte de incidentes y cuasi accidentes para la detección y es-

tablecimiento temprano de elementos de mejora mediante la investigación de los incidentes que se puedan producir, independientemente del nivel al que pertenezcan.

⁽¹⁾ Guía de referencia para el reporte de indicadores de desempeño en materia de seguridad de procesos para las industrias de refino y petroquímica.



INCIDENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD DE PROCESOS EN 2019



SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CONSUMIDORES

El área de Tutela de Producto garantiza que todos nuestros productos sean seguros, tanto para la salud de los consumidores y usuarios como para el medio ambiente a lo largo de todo su ciclo de vida, desde que iniciamos el proyecto de investigación hasta que procedemos a su comercialización. Para ello, llevamos a cabo un riguroso proceso de evaluación de todas sus características, así como el cumplimiento de todas las regulaciones por las que se ven afectados en esta materia con el objetivo de poder comercializarlos en los países de destino. Para ello contamos con un Procedimiento General de Tutela de Producto para todos los productos fabricados, importados, comercializados o utilizados por la compañía.

Además, hemos desarrollado un sistema de gestión basado en las principales nor-

mas y referencias internacionales en esta materia. Durante 2019 se ha definido el sistema, que será implantado en 2020, y se han puesto en marcha los primeros procedimientos, como son la sistematización de la codificación y parametrización de productos en SAP; la creación de un Sistema de Gestión de Cumplimiento de Productos gracias al cual se optimizará la obtención y el análisis de los requisitos regulatorios de nuestros productos; y el diseño de indicadores de desempeño.

Para identificar las características de nuestros productos nos basamos en los reglamentos de clasificación, etiquetado y empaquetado vigentes, pero, además, apoyamos las iniciativas de la industria para mejorar la información, con proyectos como:



¡OJO A LA ETIQUETA!

Pone en valor la información recogida en las etiquetas de los productos para los usuarios, contando con actuaciones de formación, información y difusión en relación con la seguridad de nuestros productos.



¡OJO AL CLICK!

Para informar a la sociedad sobre cómo comprar de forma segura productos y servicios por internet (incluyendo productos químicos).



PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LOS GRUPOS SECTORIALES

Como el *Product Stewardship Award* desarrollado por ESIG (Federación de fabricantes de disolventes) o los folletos de uso seguro de guantes, entre otros.



CIBERSEGURIDAD

Garantizar la protección de la información tratada en los sistemas informáticos de nuestra compañía es clave para gestionar los riesgos en un entorno cada vez más digitalizado como el actual. Para ello, contamos con la función de ciberse-

guridad corporativa que, a través de un proceso de mejora continua, nos permite disponer de las medidas de protección necesarias. En este sentido, a lo largo de 2019 hemos puesto en marcha las siguientes acciones:

- **Definición de una normativa para entornos industriales** cuyo objetivo es establecer el marco estratégico para las medidas de ciberseguridad a implementar en los entornos industriales, a través de una adecuada gestión de riesgos y cumpliendo con la normativa interna y las obligaciones legales de las jurisdicciones en las que operamos.
- **Desarrollo de un nuevo servicio global de ciberseguridad** que supone una evolución de las actuales capacidades de protección, e incorporando nuevos alcances.
- **Fomento de la cultura de ciberseguridad** con acciones de concienciación como la realización de ponencias y talleres específicos, así como el envío de comunicaciones periódicas a los empleados.
- **Actualización del mapa de riesgos tecnológicos**, el cual se revisa de forma periódica dentro del sistema de gestión certificado bajo los estándares internacionales ISO 27001 e ISO 20000, en línea a su vez con las metodologías ERM (*Enterprise Risk Management*) corporativas.
- **Incorporación de un seguro con cobertura para incidentes de ciberseguridad**. Además, hay que destacar que, para gestionar los incidentes de ciberseguridad, disponemos de un proceso específico certificado bajo los estándares ISO descritos anteriormente. En 2019, como en años anteriores, no se ha producido ningún ataque con impacto reseñable en nuestras instalaciones y/o procesos de negocio.

"Cepsa ha fijado su modelo energético con un enfoque flexible, innovador y que tiene en cuenta las distintas formas de energía y las diferentes tecnologías disponibles".

4.5 GESTIÓN AMBIENTAL

CAMBIO CLIMÁTICO



Cepsa reconoce el gran desafío que supone el cambio climático y el papel que deben desempeñar todos los tipos de energías en la transición hacia una economía baja en carbono. Tras el Acuerdo de París en noviembre 2015, la mayor parte de los países se unieron para dar una respuesta global a este reto y fijar unas bases hacia una economía baja en carbono y una neutralidad climática. En definitiva, las emisiones de gases de efecto invernadero deben reducirse y el modelo energético y de consumo debe cambiar.

La compañía en su [Cepsa Energy Outlook 2030](#), fijó su modelo energético a 2030. Un enfoque flexible, innovador y que tiene en cuenta las distintas formas de energía y las diferentes tecnologías disponibles. Esto es el punto de partida para el diseño de la estrategia de Cambio Climático Cepsa.

Para ello, monitorizamos las tendencias y cambios regulatorios y de consumo, aceptando el desafío de esta transición y contribuyendo de la manera más efectiva posible, tanto con nuestro apoyo a las asociaciones sectoriales en materia de regulación, como desde la compañía, a través de nuestra estrategia y de la reducción de las emisiones derivadas de nuestras actividades.

Evaluamos y publicamos nuestro desempeño en materia de gestión del Cambio Climático a través de la participación en CDP (Carbon Disclosure Project) Climate Change, un amplio cuestionario que evalúa la gestión realizada por las empresas; lo que además lo convierte en una importante herramienta de comparación en el sector Oil & Gas. En 2019 hemos mantenido nuestra posición en el *benchmarking*, obteniendo la calificación B.

GOBERNANZA

Desde Cepsa reconocemos el cambio climático como un factor generador de riesgos y oportunidades y, por tanto, hemos incluido su gestión bajo nuestro modelo

de gobierno (ver página 64 a 69), estructurándose las funciones y responsabilidades de la siguiente manera:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



COMISIÓN DE AUDITORÍA, CUMPLIMIENTO Y ÉTICA

La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Ética es la responsable de supervisar la auditoría interna, los sistemas de control interno, cumplimiento y gestión del riesgo, así como el proceso de preparación y presentación de información financiera y no financiera relacionada. También es responsable de revisar y proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, las políticas. Entre ellas, la política de Salud, Seguridad, Protección Ambiental y Calidad.



COMITÉ DE DIRECCIÓN

El Comité de Dirección, como órgano de gestión, supervisa y coordina las unidades de negocio y las funciones corporativas, analiza y propone los objetivos, el plan estratégico y el presupuesto anual y aprueba las políticas e iniciativas de los distintos negocios y áreas. Durante 2019 se ha reunido con el grupo de trabajo de Estrategia de Carbono para supervisar y decidir la definición del mapa de riesgos, evolución y objetivos de emisiones, así como el alcance en materia climática.



COMITÉ OPERATIVO DE CONTROL DE RIESGOS

El Comité Operativo de Control de Riesgos, en el que participa directamente el director del área de HSSEQ, se encarga de revisar y proponer modificaciones del mapa de riesgos corporativo. En 2019, bajo el proyecto de Estrategia de Carbono se ha aprobado, la incorporación de los riesgos específicos derivados del cambio climático para la compañía.



ÁREA DE HSSEQ (HEALTH, SAFETY, SECURITY, ENVIRONMENTAL AND QUALITY)

El área de HSSEQ se encarga de coordinar, monitorizar y velar por el cumplimiento de las políticas propuestas en relación con las 5 áreas que la conforman: Salud, Seguridad, Security, Medio Ambiente y Calidad. La gestión de las acciones relacionadas con el cambio climático depende del área de Medio Ambiente.



ÁREA DE ENERGÍA Y CLIMA

El área de Energía y Clima, que engloba la gestión del cambio climático como riesgo y oportunidad, evalúa el impacto regulatorio mediante la participación en asociaciones sectoriales, coordina el cumplimiento de los compromisos de emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo a la regulación europea y monitoriza métricas y objetivos en las diferentes unidades de negocio. Durante 2019 ha sido el área encargada de participar, junto con Estrategia Corporativa y Comunicación Corporativa, en el proyecto de Estrategia de Carbono, en el que también ha colaborado el área de Riesgos, con el objetivo de definir un mapa específico de riesgos para la compañía bajo reporte TCFD (Task Force on Climate Financial Disclosure).



UNIDADES DE NEGOCIO

GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En 2019 hemos hecho un primer mapa de riesgos de cambio climático siguiendo las recomendaciones de la metodología de reporte propuesta por el Task Force on Climate Financial Disclosure (TCFD). En él se han incluido los principales riesgos de transición y físicos a los que se enfrenta nuestra compañía en materia

de cambio climático. Se ha desarrollado con un enfoque de abajo arriba evaluando riesgos y oportunidades para cada unidad de negocio, que finalmente se han consolidado en un mapa de riesgos corporativo que sigue la metodología de Cepsa de definición de riesgos (ver página 43 del capítulo de Riesgos).

RIESGOS DE TRANSICIÓN



POLÍTICAS Y REGULACIÓN

- Endurecimiento de regulación de cambio climático
- Aumento coste de emisiones
- Nueva regulación emergente



MERCADOS

- Cambio en preferencia de consumidores
- Cuellos de botella en suministro de crudo
- Escasez de materias primas por biocombustible



TECNOLOGÍA

- Aparición de nuevas tecnologías disruptoras en el sector



REPUTACIÓN

- Presión de grupos de interés y percepción de Cepsa

RIESGOS FÍSICOS



AGUDOS

- Aumento de la intensidad de eventos meteorológicos extremos como ciclones o inundaciones



CRÓNICOS

- Cambios en temperaturas extremas
- Escasez de agua
- Aumento del nivel del mar
- Cambios en patrones estacionales



Para cada uno de los riesgos identificados y los eventos evaluados relacionados con el cambio climático, se han planteado acciones de gestión teniendo en cuenta el riesgo inherente y residual una vez se hubieran finalizado dichas acciones. Además, se han identificado las oportunidades asociadas al cambio climático para nuestra compañía (eficiencia de recursos, utilización de nuevas fuentes de energía, creación de nuevos productos y servicios o presencia en diferentes mercados, entre otros) así como la resiliencia de nuestro negocio. La estrategia para poder beneficiarnos de las ventajas que ofrecen estas nuevas oportunidades pasa por la aplicación de planes de eficiencia en nuestras actividades y operaciones contemplando nuestra ambición climática. En 2019 hemos plasmado los riesgos derivados del cambio climático en una matriz Impacto-Probabilidad en un ho-

rizonte de 5 años, siendo considerado el Corto Plazo en un análisis bajo el TCFD. En el 2020, Cepsa seguirá desarrollando el análisis financiero bajo escenarios en medio y largo plazo, 2030 y 2040-2050 respectivamente.

El análisis de riesgos físicos asociados al cambio climático fue presentado al Comité de Control Operacional de Riesgos en septiembre de 2019 y se aceptó su inclusión en el mapa general de riesgos de Cepsa. Asimismo, los riesgos de transición hacia una economía baja en carbono se consideran ya incluidos entre los estratégicos del mapa general de riesgos, mientras que los relativos al cumplimiento ya estaban contemplados en el mismo. Esto ha supuesto un hito en el desarrollo y posicionamiento de Cepsa frente al cambio climático

ESTRATEGIA

Cepsa ha incluido la gestión del cambio climático en su estrategia a corto plazo entendiendo como tal aquella en un horizonte de 5 años, coincidiendo con nuestro plan a largo plazo de las unidades de negocio.

La estrategia a largo plazo de cambio climático, con un horizonte de 2050, está en línea de los posicionamientos de las asociaciones sectoriales a las que pertenecemos, y la defensa legítima de nuestros intereses que se viene haciendo en

el ámbito regulatorio en cada uno de los sectores a los que pertenecemos.

Los dos pilares de nuestra estrategia son la eficiencia y la transformación, derivados de nuestro análisis de riesgos y oportunidades. La eficiencia nos permitirá acometer una determinada reducción de emisiones con criterios de coste-eficiencia. La transformación se deriva del escenario de transición energética y cambios en la sociedad que demandan nuevos tipos de energía.

EFICIENCIA



Trabajamos para seguir reduciendo la intensidad del consumo energético en el desarrollo de nuestras actividades y, por ello, hemos puesto en marcha nuevos proyectos encaminados a mejorar nuestra eficiencia energética en las zonas donde estamos presentes.

Todos nuestros centros productivos en España de refino y química, así como las instalaciones de gas y electricidad integradas en estos complejos, disponen de un Sistema de Gestión de la Energía certificado bajo el estándar internacional ISO 50001, que nos ayuda a detectar e implantar mejoras y medidas preventivas y correctoras para disminuir el consumo energético y, por tanto, las emisiones de gases de efecto invernadero.

Entre las mejoras de 2019 destacamos las siguientes:

- En el área de Refino, se han implantado iniciativas de cambio de combustible de fueloil por fuel gas en una de sus unidades de destilación directa, así como mejoras en la unidad de crudo y los cambiadores de calor. También se han desarrollado proyectos de optimización en la generación y el consumo de vapor y la compresión de aire.
- En las plantas químicas las mejoras se han centrado en la implantación de proyectos de digitalización que han ayudado a desarrollar un uso más eficiente de la energía necesaria para su actividad, así como la renovación de equipos de operaciones para la disminución del consumo energético

TRANSFORMACIÓN Y PRODUCTOS BAJOS EN CARBONO



El riesgo de transición energética y cambio climático, junto con los objetivos de neutralidad climática, hacen que en Cepsa contemplemos la incorporación de tecnologías de reducción de emisiones, así como la fabricación de nuevas materias primas y productos finales con el objetivo de ofrecer a la sociedad la energía sostenible que demanda.

Con esa idea, en Cepsa desarrollamos productos y servicios con menor intensidad de carbono, tanto en su uso directo como en su ciclo de vida: desde un continuo desarrollo de aditivos en nuestros carburantes con el fin de reducir el consumo energético en los medios de transporte; hasta aumentar nuestras certificaciones EPD (Environmental Product Declaration), que nos permiten conocer mejor el impacto en su producción y fomentar la reducción del mismo.

En este sentido, en 2019 hemos alcanzado logros como los siguientes:

- Hemos instalado los primeros paneles solares en nuestras estaciones de servicio, lo cual nos permite generar nuestra propia energía de manera sostenible.

- Hemos avanzado en el cálculo de huella de carbono de productos energéticos con el fin de dar mejor cobertura a las necesidades de información de nuestros clientes, a la vez que mejoramos nuestro conocimiento del impacto de nuestra producción.
- Hemos certificado como sostenible bajo estándar ISCC un *spot* de venta de benceno sostenible, producido a partir de benceno procedente de residuos forestales.
- Hemos finalizado la construcción del primer parque eólico de Cepsa, que supone una reducción de 32.000 toneladas de CO₂ frente a la generación de energía eléctrica convencional.
- Hemos firmado un acuerdo con MASDAR, Compañía Energética de Futuro de Abu Dabi, para la inversión en 500 megavatios de energía renovable en los próximos 5 años.
- Hemos entrado en el campo de la movilidad alternativa con un proyecto piloto junto a IONITY, la red de carga europea de alto rendimiento impulsada por el Grupo BMW, Daimler AG, Ford Motor Company, Grupo Volkswagen, incluyendo Audi y Porsche para la instalación de hasta 100 cargadores ultrarrápidos para vehículos eléctricos en nuestras estaciones de servicio.

CAPÍTULO 4

Gestión responsable

MÉTRICA Y OBJETIVOS

En Cepsa certificamos anualmente, bajo estándar ISO 14064, nuestra huella de carbono, incluyendo las emisiones de las actividades desarrolladas en España y los activos operados de exploración y producción, activos de BMS en Argelia, Casanare en Colombia y Perú. En 2019 se ha ampliado la certificación incluyendo el activo de Caracara (Colombia), cumpliendo así con nuestro objetivo anual de incrementar progresivamente el alcance de las actividades certificadas.

Dentro de nuestro plan para el desarrollo de la estrategia a corto plazo para el periodo 2019-2023 (PP5) se han traducido nuestras acciones de eficiencia energética en emisiones, las cuales están siendo integradas en nuestra estrategia a largo plazo, con el fin de reflejarlo en una am-

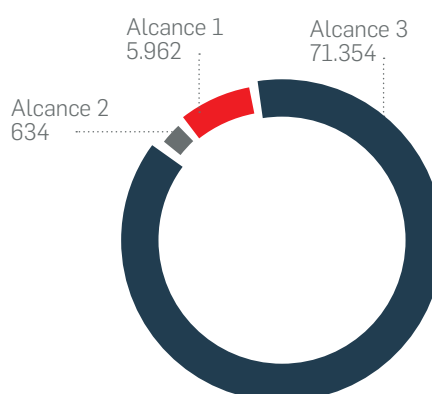
bición a 2050. Y todo en el marco de un sector *Oil&Gas* que tiene el potencial de suministrar una energía baja en carbono desde su producción hasta su uso, cumpliendo con la neutralidad climática en un escenario de 2050.

Además, disponemos de un índice global que representa la Intensidad de Carbono de nuestras operaciones. Hay que destacar que ya en 2019 alcanzamos una mejora del 9% en este índice respecto a las cifras de 2005, lo que ha supuesto evitar la emisión de 1 millón de toneladas de CO₂, un 17% de las emisiones generadas por las actividades de Cepsa, contabilizando el alcance global de las operaciones y referenciándolo al alcance de la actividad durante 2018.

HUELLA DE CARBONO EN CEP SA

Emisiones de CO₂ según alcance

(Miles de toneladas de CO₂ equivalente)



Emisiones de GEI (Alcances 1 y 2) por negocio

(Miles de toneladas de CO₂ equivalente)

	2019		2018		2017	
	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1	Alcance 2
Exploración y Producción ¹	422	47	695	83	525	80
Refino	2.973	498	3.251	526	3.282	503
Química ²	698	89	716	172	714	175
Gas y Electricidad	1.869	0	1.266	0	1.420	0
Total	5.962	634	5.928	781	5.941	758
Total alcances 1+2	6.596		6.709		6.699	

¹Se incluyen en el alcance únicamente los activos con control operacional, reportados 100% Working Interest, según criterios de Reporting IOGP, en base al alcance, las emisiones 2017 y 2018 han sido recalculadas. La metodología de cálculo para las emisiones de GEI en Exploración y Producción se ha modificado en el 2019, siendo la desarrollada por IOGP. No se han recalculado los años 2017 y 2018.

²Se incluyen en alcance las plantas químicas nacionales e internacionales, exceptuando las plantas de Sinarmas. En este sentido se han recalculado las emisiones del 2017 y 2018.

³Las emisiones de Distribución, CCP y las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD, no se reportan por no ser significativas (0,1% sobre el total de las emisiones).

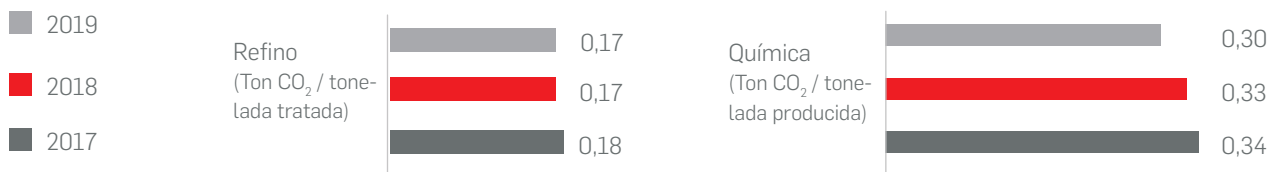


En Exploración y Producción se ha reducido el volumen de *flaring* y *venting* notablemente respecto al año pasado, un 36% y un 18% respectivamente. El aumento en el volumen de venta de gas en un campo de Casanare ha reducido el *flaring* en un 83% y las emisiones de GEI asociadas en un 65%.

En el negocio de química las emisiones de alcance 2 se han reducido un 48% por

consumo de energía renovable 100% a escala nacional. Las emisiones de alcance 1 se han reducido un 7% en volumen neto en refino y química, por medidas de eficiencia energética y sustitución por combustibles con menor contenido en carbono. Estas medidas también se reflejan en la reducción observada de intensidad de emisiones.

Intensidad de emisiones GEI (Alcances 1 y 2) por unidad de negocio



En relación a la gestión de las emisiones en nuestra cadena de valor, hemos certificado 11 de las 15 categorías definidas por el protocolo de cálculo de la huella de carbono GHG Protocol bajo estándar ISO 14064. Este año hemos ampliado la certificación de estas emisiones incluyendo la categoría de transporte de los productos aguas abajo de Cepsa. De esta forma, avanzamos en la monitorización de nuestro desempeño en cuanto a emisiones de gases de efecto invernadero en toda nuestra cadena de valor.

Nuestra estrategia de carbono vendrá definida por el índice de intensidad de carbono global, que aúna las emisiones a nivel operacional y de nuestros productos energéticos vendidos. Una primera aproximación calculada para el año 2018 arroja un valor de 35 tCO₂/TJ, incluyendo los principales productos energéticos de nuestro portafolio. Seguiremos trabajando en próximos ejercicios para mejorar el cálculo del índice de intensidad de carbono global.

CAPÍTULO 4

Gestión responsable

Emisiones de Alcance 3 por categoría

(Miles de toneladas de CO₂ equivalente)

Categoría	2019 ¹	2018 ²	2017 ²
Artículos y servicios adquiridos	5.131	4.820	4.361
Actividades relacionadas con el combustible y la energía	446	444	469
Transporte y distribución de materias primas	962	956	756
Residuos generados en las operaciones	4	5	3
Viajes de trabajo ³	3	3	4
Transporte de los empleados a su lugar de trabajo ³	5	5	5
Arrendamiento del lugar de trabajo	0	1	1
Transporte y distribución aguas abajo del proceso productivo ⁴	534	656	740
Uso de productos vendidos	64.185	73.544	71.026
Franquicias	42	39	34
Inversiones	42	46	44
Total	71.354	80.519	77.443

¹ Los datos del mes de diciembre se han estimado al no disponer de los mismos a fecha del reporte.

² Los datos de los años 2018 y 2017 varían respecto lo reportado en el Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa 2018 tras la verificación de los mismos.

³ Para las categorías Viajes de trabajo y Transporte de los empleados a su lugar de trabajo se ha estimado que las emisiones han sido las mismas que en el año 2018.

⁴ El dato del 2017 no incluido en la Certificación de ese año ha sido calculado con la misma metodología certificada en el 2018.

La categoría "Uso de productos energéticos", que supone más del 90% del total de las emisiones de alcance 3, se ve reducida frente a la de años anteriores, no

obstante, a fecha de la realización de este informe no se había obtenido la certificación de los datos correspondientes a esta clasificación.

ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

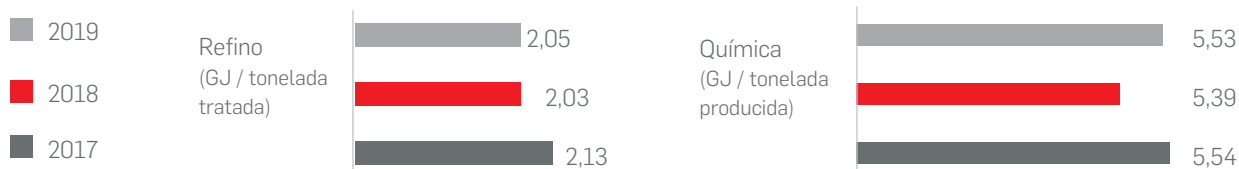
Consumo de energía por unidad de negocio (TJ)	2019	2018	2017
Exploración y Producción ¹	4.018	3.794	4.271
Refino	42.825	43.813	43.674
Química ²	14.465	14.348	14.418
Gas y Electricidad	33.401	22.462	26.281
Total³	94.709	84.418	88.644

¹ Se incluyen en el alcance únicamente los activos con control operacional reportados 100% Working Interest, según criterios de Reporting IOGP, en base al alcance, los consumos 2017 y 2018 han sido recalculados. La metodología de cálculo para los consumos en Exploración y Producción se ha modificado en el 2019, siendo la desarrollada por IOGP. No se han recalculado los años 2017 y 2018.

² Se incluyen en alcance las plantas químicas nacionales e internacionales, exceptuando las plantas de Sinarmas. En este sentido se han recalculado los consumos del 2017 y 2018.

³ No se reportan los datos relativos a Distribución, CCP y las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.

Intensidad de consumo energético por unidad de negocio



Las variaciones en el consumo energético neto de Refino y Química son del 1% y las de la producción o crudo procesado son del 1-4%, mientras que las variaciones en el ratio de negocio son notables por la sensibilidad de ambos factores, si bien,

no es representativo de grandes cambios en el consumo. En esta ratio afectan notablemente las paradas de unidades, no siendo una señal clara por tanto de pérdida de eficiencia.

Consumo de energía externo por categoría (Miles de GJ) ¹	2019	2018	2017
Artículos y servicios adquiridos	91.462	85.461	77.323
Actividades relacionadas con el combustible y la energía	7.950	7.872	8.316
Transporte y distribución de materias primas	17.149	16.945	13.397
Residuos generados en las operaciones	72	90	58
Viajes de trabajo	49	49	66
Transporte de los empleados a su lugar de trabajo	87	87	95
Arrendamiento del lugar de trabajo	7	12	9
Transporte y distribución aguas abajo del proceso productivo	9.526	11.624	13.122
Uso de productos vendidos	1.144.118	1.303.969	1.259.319
Franquicias	742	684	598
Inversiones	757	817	778
Total	1.271.919	1.427.611	1.373.081

¹ Este indicador simplemente computa el contenido energético equiparable a las emisiones de CO₂ anteriormente indicadas en el alcance 3.

MEDIO AMBIENTE



GESTIÓN AMBIENTAL



Política de HSSEQ



Posicionamiento de Cepsa sobre Medio Ambiente

Uno de los pilares de nuestra Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad es la protección del medio ambiente que en Cepsa se sustenta en la gestión del cambio climático, la reducción de los impactos de nuestras actividades en el medio ambiente, una economía más circular y la sensibilización. Para ello, analizamos, medimos y reducimos la huella de nuestras actividades; ponemos en el mercado productos y servicios más sostenibles; fomentamos el uso de recursos de origen renovable; maximizamos la eficiencia energética, optimizando la gestión del agua y minimizando los residuos que generamos, todo ello gracias a los sistemas de gestión ambiental que tenemos implantados.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA), certificado bajo estándar ISO 14001¹, se sustenta tanto en el cumplimiento de los requisitos legales como en la recopilación de información ambiental, y nos permite velar por el cumplimiento de nuestras políticas ambientales internas y de la legislación aplicable. También, gracias a nuestro SGA, mostramos a nuestros grupos de interés de forma transparente el esfuerzo por reducir el impacto de nuestras actividades.

Nuestras instalaciones químicas y refinerías en España disponen de la certificación del Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditorías (EMAS), y hemos conseguido la certificación de Declaración de Producto Ambiental (EPD) para 12 de nuestros productos de ceras parafinas y para los productos de LAB y LABSA (materia prima para fabricar

detergentes) producidos en las plantas químicas de Puente Mayorga (España) y Bécancour (Canadá), un programa global que proporciona información sobre el impacto ambiental de los productos a lo largo de todo su ciclo de vida. Adicionalmente, contamos con un mapa de riesgos ambientales gracias al cual somos capaces de controlar los riesgos detectados en cada una de nuestras instalaciones, de cara a poder mitigarlos y monitorizarlos de forma continua.

Los principales impactos ambientales que generan nuestras actividades repercuten en la atmósfera, el medio acuático, el suelo, las aguas subterráneas, los niveles sonoros y la biodiversidad.

Para mitigarlos disponemos en cada uno de nuestros negocios de un equipo técnico que gestiona continuamente dichos impactos y vela no sólo por el cumplimiento de los requisitos legales, sino también por la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, implantando medidas preventivas, minimizando y controlando de forma constante estos impactos, y aplicando el Principio de Precaución. Asimismo, en el ámbito corporativo existe otro equipo especialista en cada uno de los impactos, que da apoyo a las diferentes unidades de negocio. Estos impactos son identificados y monitorizados desde la fase de diseño de nuestros proyectos y abarcan todo su ciclo de vida hasta el final de su vida útil, aplicando en este punto los procedimientos establecidos de cierre y rehabilitación de las zonas en las que llevamos a cabo nuestras actividades.

¹Alcance del certificado ISO 14001:2015: Certificado único (incluyendo en 2019 la planta de Cepsa Bioenergía San Roque); Cepsa Chemie Becancour, INC., Cepsa Colombia, S.A. y DETEN Química, S.A.





“CON NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL, MOSTRAMOS DE FORMA TRANSPARENTE EL ESFUERZO PARA REDUCIR EL IMPACTO DE NUESTRAS ACTIVIDADES.”

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

Trabajamos para prevenir, reducir y controlar las emisiones de gases no GEI (gases sin potencial de efecto invernadero) derivados de nuestra actividad, principalmente SO₂, NO_x y partículas, de cara a minimizar el impacto que estas sustancias pudieran causar en el medio ambiente o en la salud de las personas de los entornos cercanos. Nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño más allá del cumplimiento de la legislación, por lo que disponemos de un sistema de actuación basado en el control continuo a través de la vigilancia, la prevención y la implanta-

ción de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD).

Nuestro compromiso medioambiental nos lleva a seguir realizando inversiones orientadas al cumplimiento de nuestro objetivo de reducción de emisiones no GEI. En 2019 se han llevado a cabo proyectos con el objetivo de reducción de emisiones no GEI, como el sistema de recuperación de gases de antorcha para disminuir el contenido de azufre antes de su incorporación a la red de gas de las refinerías.

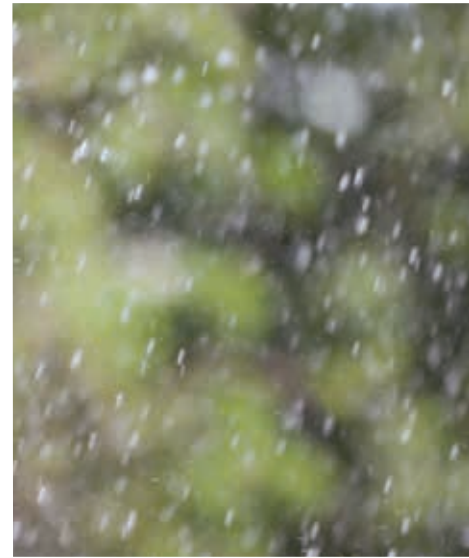
Emisiones NO _x	2019
Refino (ton)	2.780
Química (ton)	635
Exploración y producción (ton)	6.977

Emisiones SO _x	2019
Refino (ton)	5.057
Química (ton)	27
Exploración y producción (ton)	15

Emisiones Partículas	2019
Refino (ton)	326
Química (ton)	9
Exploración y producción (ton)	217

Por otro lado, llevamos un riguroso control de los productos que fabricamos y comercializamos para que los niveles de ciertas sustancias como el benceno, el plomo o el azufre de nuestros combustibles estén alineados con las diferentes normativas aplicables a nivel europeo e

internacional. Asimismo, estamos aplicando mejoras en nuestros procesos productivos de las instalaciones donde operamos basadas en soluciones de ingeniería, por las cuales conseguiremos una disminución de las emisiones de contaminantes en estos procesos.



“Contamos con diferentes procedimientos y herramientas que nos ayudan a evaluar los aspectos y riesgos ambientales relacionados con la captación de los recursos hídricos y la gestión de nuestros vertidos.”

GESTIÓN DEL AGUA



El agua es un recurso necesario para la operación en todas nuestras instalaciones. Cepsa opera en distintos lugares del mundo, en donde la disponibilidad y las fuentes de agua son variables. Se realiza un seguimiento mensual de los indicadores de agua captada (clasificada por tipo de fuente), consumida, reciclada, reutilizada y vertida por instalación, negocio y compañía, de manera que podemos disponer de un adecuado control de la gestión del agua, clave para la mejora.

Asimismo, contamos con diferentes procedimientos y herramientas que nos ayudan a evaluar los aspectos y riesgos ambientales relacionados con la captación de los recursos hídricos y la gestión de nuestros vertidos, entre las que destaca *The Water Risk Filter Tool* desarrollada por *World Wildlife Fund* (WWF). En 2019 se ha realizado una evaluación de riesgos utilizando esta herramienta, y se ha concluido que ninguna de nuestras instalaciones se encuentra ubicada en zonas con riesgo alto de estrés hídrico.

Desde 2017 evaluamos y publicamos nuestro desempeño en materia de ges-

ción del agua a través de la participación en CDP Water, un amplio cuestionario que evalúa la gestión de los recursos hídricos realizada por las empresas; lo que además lo convierte en una importante herramienta de comparación en el sector Oil&Gas. En 2019 hemos mejorado nuevamente nuestra posición, obteniendo la calificación B. Actualmente, y de cara a seguir avanzando en nuestro desempeño, se están llevando a cabo proyectos en nuestros centros productivos, como los que aparecen descritos más adelante, para mejorar esta gestión.

Las captaciones de agua que realizamos proceden principalmente del abastecimiento municipal (refinerías y petroquímicas), de masas de agua superficiales (aguas de mar en instalaciones cercanas a la costa), y del agua producida durante la extracción de crudo en los yacimientos. En los casos en los que es necesario extraer agua subterránea, se dispone de puntos de control y seguimiento, con el objetivo de realizar una detección temprana de posibles incidentes y minimizar el riesgo de producir impactos sobre el medio.

El uso responsable del agua se encuentra integrado en todos nuestros procesos productivos a través de iniciativas de reducción del consumo, la maximización de la reutilización de los recursos hídricos, la búsqueda de nuevas fuentes sostenibles de agua y la disminución de nuestro impacto en los procesos de vertido de las aguas al medio después de su uso. Nos esforzamos por buscar y desarrollar las mejores técnicas que garanticen que,

tanto las captaciones como los vertidos que realizamos desde nuestras instalaciones, cumplan con los límites establecidos en las autorizaciones y respeten el entorno natural. Además, en el diseño de nuevos proyectos o previamente a la ampliación de nuestras instalaciones tenemos en cuenta el uso responsable del agua e intentamos poner en práctica las siguientes medidas:

- 1 | Prevención y uso eficiente del agua para impulsar la reducción de su consumo.
- 2 | Maximización de la reutilización de las aguas de proceso.
- 3 | Depuración del agua para su posterior reciclaje.
- 4 | Tratamiento de aguas para la adecuación de su calidad al medio receptor.

Extracción de agua por fuente





INSTALACIONES EN ZONAS CON RIESGO ALTO DE ESTRÉS HÍDRICO

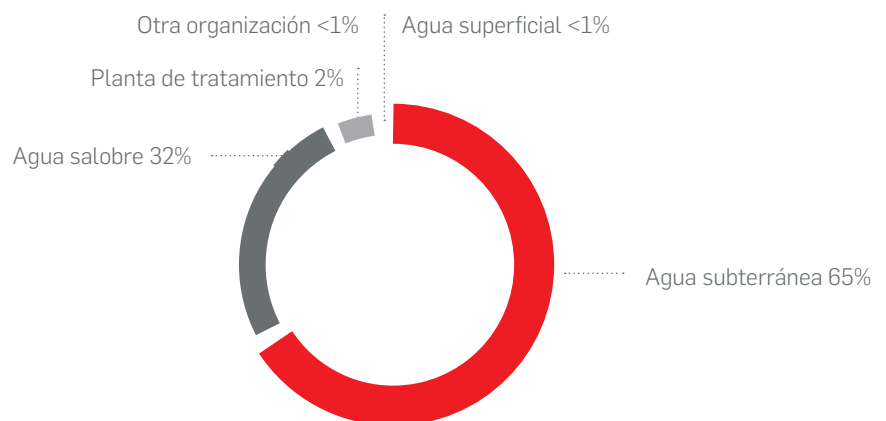
Para seguir aumentando la cantidad de agua reciclada y reutilizada, trabajamos en la identificación de corrientes susceptibles de reutilización o reciclaje, así como en la mejora de las tecnologías de tratamiento de nuestras instalaciones, adecuadas a sus particularidades geográficas y logísticas. Un buen ejemplo es el caso de la refinería La Rábida (Huelva), en la que parte del agua a la salida de la planta de tratamiento se incorpora como agua de planta, y la corriente de rechazo del tratamiento de ósmosis inversa se utiliza como aporte a las torres de refrigeración. Actualmente se está trabajando en una planta de ultrafiltración y ósmosis inversa en la refinería Gibraltar - San Roque (Cádiz) que permitirá alcanzar un 20% de volumen de agua reciclada sobre el total del agua consumida.

En las instalaciones de exploración y producción, se han identificado distintas alternativas para reducir nuestro consumo de agua tales como su reutilización durante el proceso de desalación del crudo, su reciclaje tras su paso por la planta de tratamiento en las bombas del sistema contra incendios, el uso de agua reciclada para la preparación de reactivos químicos y para el riego de las vías de circulación,

o la transferencia interna de agua de producción tratada para uso como agua industrial en operaciones de perforación y reacondicionamiento.

A la hora de realizar nuestros vertidos al medio, se respetan estrictamente los niveles máximos de los parámetros legalmente determinados, e intentamos mejorar nuestro desempeño, no viéndose afectado significativamente por los vertidos de agua y/o escorrentías de nuestras plantas productivas o unidades de negocio ningún cuerpo de agua o hábitat. El único vertido de aguas residuales, depuradas previamente en una planta de tratamiento biológico de efluentes, realizado a una zona sensible (que dispone distintas figuras de conservación, internacionales, nacionales y locales) se produce en nuestra instalación química de Palos, cuyos parámetros de vertido se sitúan, en el 100% de los casos, por debajo de los límites establecidos en la autorización de vertidos. Por otro lado, destaca la puesta en marcha en 2019 de la nueva planta de tratamiento de filtración en la refinería de San Roque, que reduce los contenidos de sólidos en suspensión en el efluente con el objetivo de abatirlos por debajo de las 35 ppm.

Vertidos de agua por destino



ECONOMÍA CIRCULAR



En Cepsa disponemos de una cadena de valor totalmente integrada, con un modelo de producción y consumo basado en la maximización del aprovechamiento de materias primas, subproductos y energía, así como en las sinergias entre nuestros negocios y otras organizaciones, alineando nuestro modelo de producción con el concepto de Economía Circular. Muestra de ello y de nuestro compromiso por seguir avanzando en la minimización del uso de recursos naturales y el aprovechamiento de los productos y residuos que generamos, es nuestra adhesión al Pacto Nacional por una Economía Circular, en el que se encuentran los principales agentes económicos y sociales de España. Como reto para 2020, publicaremos nuestro Posicionamiento sobre Economía Circular, que integrará esta ambición a todos los niveles de la organización, de cara a potenciar la mejora de la eficiencia de uso de los recursos en nuestra compañía.

En esta línea, fomentamos y desarrollamos numerosos proyectos que afianzan aún más la apuesta por el modelo de

economía circular. Destacamos como implementado la fabricación de betunes modificados de caucho, que reduce significativamente el consumo de materias primas, trabajo con los proveedores para reducir su impacto ambiental y mejora de la eficiencia energética. Y como proyecto en evaluación, el coprocesado de residuos vegetales, junto con el aceite vegetal crudo que utiliza para la fabricación de combustibles. A día de hoy, todo el aceite vegetal se encuentra certificado, garantizando el cumplimiento de los requisitos de sostenibilidad del mismo; en este sistema de certificación se incluirán los residuos mencionados. Asimismo, estamos trabajando en la implantación de plantas de filtración más modernas, que permitan reciclar mayor volumen de agua en nuestras refinerías.

Categorizamos nuestras materias primas por su origen renovable y no renovable, controlando a su vez los materiales de envasado empleados en el negocio de Comercial y Distribución, siendo nuestra principal materia prima el crudo.

MATERIAS PRIMAS POR ORIGEN Y ÁREA DE NEGOCIO
(MILES DE TONELADAS)

	Renovables			No renovables		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Refino	506	441	321	20.921	21.607	20.539
Química	-	-	-	4.033	4.103	4.264
Comercial	172	165	102	24	22	6



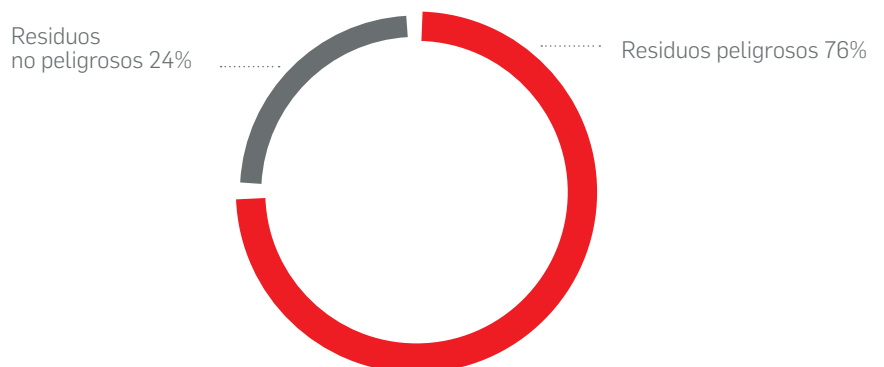
Por otro lado, llevamos un seguimiento de los hidrocarburos reciclados que proceden de la gestión de los residuos generados por la actividad de los buques y sus operaciones de mantenimiento y limpieza (denominados residuos MARPOL) en las refinerías que se encuentran acondicionadas para este tratamiento. En 2019, sobre el total de residuos MARPOL recibidos, 50.148 t, se han reciclado un total de 2.494 toneladas de hidrocarburos.

Adicionalmente, disponemos de un procedimiento interno para la gestión de residuos generados en nuestras instalaciones que establece los criterios de actuación derivados de nuestra política adicionales que pueden requerir de las autoridades competentes. De esta forma, trabajamos junto con nuestros gestores de residuos para maximizar nuestras ta-

sas de reciclaje, reduciendo al mínimo el depósito en vertedero.

Estos procedimientos son revisados de forma continua, así como los procesos productivos que desarrollamos, de cara a minimizar los residuos generados por nuestras actividades y reutilizarlos como recursos en nuestros procesos siempre que es posible, y separando en origen los residuos por medio de criterios de jerarquía, así como elaborando planes de minimización para reducir su cantidad progresivamente. Para el caso de las actividades de Exploración y Producción, los residuos derivados de las mismas se gestionan de manera específica, separándolos según su contenido de agua y proporcionándoles el tratamiento o destino que más se ajusta a sus características.

Residuos por tipo 2019





PROTECCIÓN DEL MEDIO ACUÁTICO



Más sobre nuestra protección al medio marino

De cara a prevenir y minimizar los daños en el medio ambiente que se puedan derivar de incidentes operativos en nuestras instalaciones, en Cepsa disponemos de procedimientos específicos que guían la correcta actuación en dichos casos y que incluyen lo relativo a la prevención de derrames en suelo y agua.

Nuestros programas de prevención, de actuación ante emergencias y de respuesta ante los derrames siguen los procedimientos establecidos, activándose los protocolos necesarios en función de la magnitud y localización del incidente. Para el caso concreto de los incidentes con potencial vertido al mar, nuestras

instalaciones cuentan con Planes Interiores Marítimos.

Para seguir mejorando estos sistemas, hemos desarrollado múltiples proyectos de investigación que nos permiten actuar con mayor celeridad en casos de derrame accidental, como los proyectos *Athenea* y *Netcon*; y actualmente trabajamos en SICMA, un sistema de gestión de la contaminación marina y atmosférica derivada de derrames de Sustancias Nocivas Potencialmente Peligrosas (SNPP). Este proyecto está incluido en la convocatoria Retos Colaboración 2017, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



Más sobre nuestra protección a la biodiversidad

Somos conscientes de la importancia de conservar y proteger la biodiversidad y del impacto que pueden tener nuestras actividades sobre los ecosistemas en los que se desarrollan. Por ello, trabajamos en la identificación y valoración de dichos impactos y las dependencias de los servicios ecosistémicos de todos nuestros negocios, de forma que podamos ampliar la información disponible en los procesos de toma de decisiones, que nos ayude a desarrollar una actividad más sostenible, preservando los ecosistemas naturales y reduciendo nuestro impacto en la biodiversidad.

Para los espacios de gran valor ecológico

analizamos los impactos en la biodiversidad de nuestras principales instalaciones y proyectos, mediante la utilización de una herramienta interna que nos permite identificar las áreas protegidas solapadas, adyacentes o cercanas gracias a los datos recogidos en el *World Database on Protected Areas* (WDPA). Adicionalmente, para la identificación de las áreas importantes para la conservación de las aves y biodiversidad en España, utilizamos un visor cartográfico desarrollado por Birdlife International en el cual se identifican las especies de aves presentes en los IBAs (*Important Bird Areas*) a menos de 5 km de distancia de nuestras instalaciones.



Esta identificación nos permite ampliar el conocimiento de los entornos en los que operamos, y diseñar e implantar Planes de Acción de Biodiversidad (PAB), para la recuperación de la biodiversidad en la zona, así como para compensar el impacto residual que no ha sido posible eliminar con medidas preventivas. Algunos ejemplos de proyectos de compensación son la Estación Ambiental de Madre Vieja (Cádiz) y la Estación Ambiental de la Laguna Primera de Palos (Huelva), dedicadas a la conservación y al fomento de la investigación de especies sensibles, como el águila pescadora, la lechuza o la nutria.

En la misma línea, realizamos una evaluación ambiental previa a cualquier proyecto, en la cual se analizan factores como el consumo de recursos, emisiones contaminantes al medio, gestión de suelos y emisiones de gases de efecto invernadero. Cuando este análisis, obligatorio en el proceso de toma de decisiones, muestra una posible afección al medio ambiente se lleva a cabo el modelo de

jerarquía de mitigación según los siguientes pasos: evitar el impacto, minimizar aquellos no evitables, restaurar el medio afectado y por último compensar el impacto residual. En el caso concreto de las operaciones de exploración y producción, hemos desarrollado una metodología específica.

Con el objetivo de seguir mejorando en las medidas de protección y en la identificación de los posibles impactos en los ecosistemas naturales y en los niveles de biodiversidad de los entornos próximos a nuestras instalaciones, trabajamos en la realización de un análisis de Capital Natural siguiendo el *Natural Capital Protocol*, que permite analizar los impactos y las dependencias de las compañías respecto a los servicios que los ecosistemas en los que estamos presentes nos ofrecen. En esta línea, Cepsa se ha unido en 2019 al grupo de trabajo sobre "Capital Natural y el sector de la energía en España", grupo pionero a nivel internacional en la adaptación de este protocolo al sector energético.

MINIMIZACIÓN DEL IMPACTO ACÚSTICO



Cepsa vela por el mantenimiento de unos niveles acústicos adecuados, tanto para las personas como para el medioambiente. Realizando numerosas mediciones

acústicas e implementando medidas de protección y aislamiento en aquellas instalaciones que lo precisan.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

NUESTRO MODELO DE COMPRAS

“Desde el área de Compras se está trabajando en su transformación digital para favorecer la optimización, eficiencia, agilidad y simplificación de los procesos.”

4.6 GESTIÓN DE LA CADENA DE VALOR

Consideramos la gestión de la cadena de valor como uno de los pilares de nuestro modelo de toma de decisiones. Por ello, contamos con procedimientos que rigen la gestión de la función de Compras por medio de un modelo establecido a nivel corporativo que vela por la transparencia en los procesos de contratación, favoreciendo la libre competencia y detectando las situaciones de riesgo, reforzando así nuestro compromiso con el comportamiento ético.

Los fundamentos que sirven de base en la relación con nuestros proveedores se recogen en el Código de Ética y Conducta de Proveedores que junto con la normativa de compras persiguen conseguir la mejora continua en los procesos de compras y contratación basados en la excelencia, apostando por unas relaciones éticas y transparentes, mostrando una tolerancia cero sobre cualquier conducta que suponga una violación de cualquiera de los principios contenidos en dicho código.

Principios del Modelo de Compras:



INTEGRIDAD, SOSTENIBILIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS



OBJETIVIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES PONDERANDO TODAS LAS VARIABLES DEL NEGOCIO



RESPECTO POR LOS CRITERIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y POR SU APLICACIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTRO



RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES ORDENADA Y DE BENEFICIO MUTUO



Nuestra gestión de compras se basa en tres ejes fundamentales:

SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

Mediante un sistema de compras centralizado y unificado, estableciendo un único sistema de contratación, estandarizando los contratos, la gestión de proveedores y los principios que rigen la función.

BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA

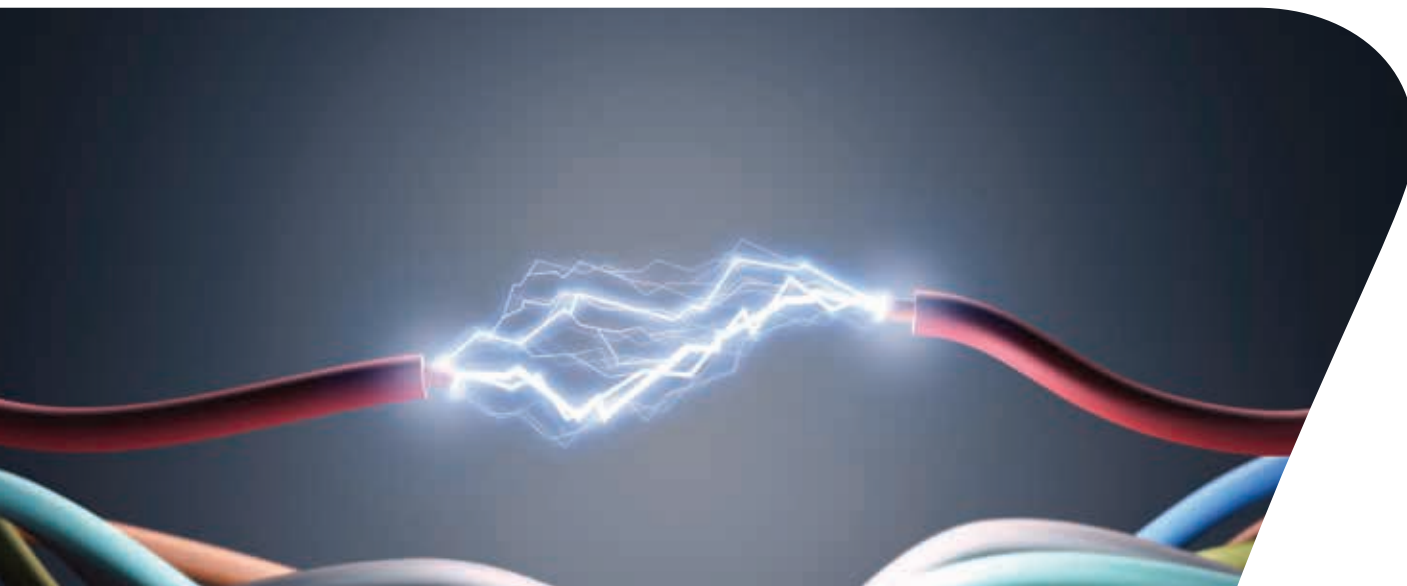
La planificación de las compras, la involucración temprana en la estimación de nuevos proyectos, el ahorro sostenible, uso de procesos unificados y la búsqueda del valor añadido.

SATISFACCIÓN DE LAS PARTES IMPLICADAS

Las unidades solicitantes, el personal de la función de compras y nuestros proveedores, a través de la mejora continua, el cumplimiento de nuestros compromisos, la comunicación y la medición del rendimiento.

Estos tres ejes quedan recogidos en la Norma de Compras y el Manual Operativo, dos procedimientos internos que rigen la gestión de compras, y en los que se define el proceso de Compras y la gestión de proveedores, detallando todos los aspectos y responsabilidades dentro del proceso. La excelencia en el desempeño de esta función ha sido reconocida en 2019 con la certificación de acuerdo con la Norma UNE 15896, de Gestión de Compras de Valor Añadido, convirtién-

donos en la primera empresa del sector energético con dicha certificación. Actualmente, y en el marco del proceso de digitalización de la compañía, desde el área de Compras se está trabajando en su transformación digital, con el fin de favorecer la optimización, eficiencia, agilidad y simplificación de los procesos. Entre los proyectos iniciados se encuentran la homologación de proveedores a través de tecnología blockchain, la robotización del proceso de compras para reducir tiempo.



NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Nuestra cadena de suministro está formada por cerca de 4.300 proveedores, siendo 2.364 de ellos sobre los que centramos el ámbito de compras y el resto considerado como cola de gasto. De aquellos pertenecientes al ámbito de compras, el 70% de los mismos realizan servicios y un 30% suministran bienes (materiales, repuestos y equipos). Para todos ellos se establecen una serie de requisitos legales, fiscales, éticos, de salud y seguridad y de medio ambiente, que

están estandarizados y recogidos en las Condiciones Generales de Contratación y en el Código Ético de Proveedores, siendo necesaria su aceptación tanto en el proceso de registro como en todas las etapas de adjudicación.

Para gestionar nuestra cadena de suministro de una manera adecuada y adaptada a las características particulares, clasificamos a nuestros proveedores en diferentes segmentos:

SEGMENTOS I, II, Y III

- Se incluyen el 17% del total de proveedores de Cepsa.
- Suponen el 93% del gasto en proveedores.
- Potenciamos modelos de gestión adaptándolos a cada tipología.

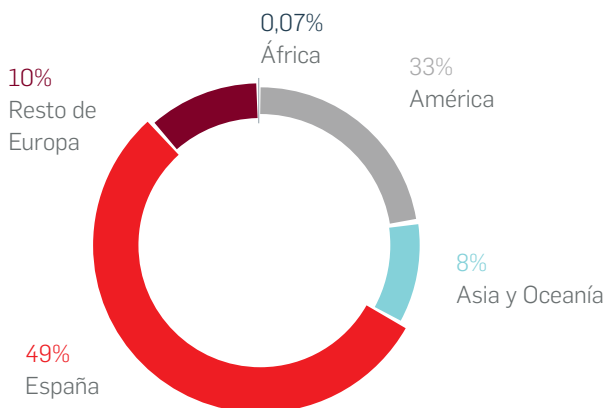
SEGMENTOS IV Y V

- Representan el 7% del gasto en proveedores.
- En el segmento IV monitorizamos su criticidad y el nivel de riesgo.
- En el segmento V se encuentran los proveedores cuyo importe acumulado anual es menor a 10.000 euros y que se consideran fuera del ámbito de compras.

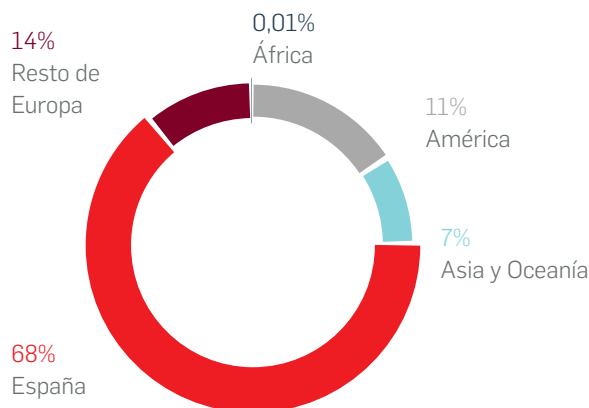
Cepsa realiza la evaluación de riesgo para todos los proveedores activos del ámbito de la unidad de Compras, de cara a conocer nuestra cadena de suministro, establecer los requisitos adecuados para cada tipología, implantar acciones de mitigación, monitorizar su desempeño y solicitar auditorías para detectar los puntos de mejora si procede.

Para conseguir una mayor eficiencia y agilidad de los procesos, durante 2019 hemos revisado la presentación a los Comités de Adjudicación y Estrategia de Compras de aquellas propuestas de mayor valor, de forma que se pueda agilizar y reducir la presentación de los procesos de menor importe sin reducir el Control y el Cumplimiento necesario en todos los casos.

Nº DE PROVEEDORES POR ÁREA GEOGRÁFICA ^{1,3}



IMPORTE CONTRATADO POR ÁREA GEOGRÁFICA ^{1, 2, 3,}



¹ La información que se reporta dentro del ámbito de compras excluye la compra de crudos, materias primas, productos energéticos y el transporte marítimo relacionado con estos productos; la logística primaria (CLH); los productos y servicios financieros; las operaciones internas del Grupo; las donaciones y los pagos de tributos y tasas.

² La información que se reporta incluye el importe contratado en el ámbito de compras, no sobre la facturación.

³ Se incluye en África: Marruecos y Sudáfrica. Se incluye en América: Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá y Perú. Se incluye en Asia y Oceanía: Australia, China, Emiratos Árabes Unidos, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur, Taiwan y Tailandia. Se incluye en Resto de Europa la mayor parte de los países europeos sin contar a España.

2.095

PROVEEDORES NACIONALES EN ESPAÑA

84%

PROVEEDORES NACIONALES A NIVEL GLOBAL

Según la ubicación geográfica en la que se encuentren los proveedores, distinguimos las siguientes categorías:

- Proveedores nacionales: su razón social está registrada en el país de la sociedad de Cepsa que le contrata.
- Proveedores internacionales: el país en el que está registrado es distinto al de la sociedad de Cepsa que le contrata.
- Proveedores locales: el proveedor tiene sede social en la zona donde Cepsa realiza su actividad, es decir, en la comunidad circundante a las operaciones.
- Proveedores de implantación local: aquel que, aun no siendo local, ha abierto una oficina o sucursal en la comunidad circundante a las operaciones.

Gran parte de nuestras compras son realizadas a proveedores nacionales o internacionales con implantación local, dado que el desarrollo e integración de proveedores de cercanía facilita los suministros

y servicios, otorgando flexibilidad y asegurando los tiempos de respuesta.

Esta relación genera beneficios mutuos pues repercute también positivamente en el crecimiento de las áreas de implantación garantizando una estrecha colaboración, creando valor en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, y permitiendo controlar riesgos. En 2019 no se han detectado proveedores que supongan un riesgo por razón de su ubicación.

En 2019, el 49% son proveedores españoles, suponiendo el 68% de gasto total (56% de los proveedores y 68% del gasto gestionado por la unidad de Compras); este es un ejemplo claro de cómo potenciamos la contratación de proveedores locales en las zonas donde operamos, siendo cerca del 47% de la contratación con proveedores locales o de implantación local en las áreas donde están ubicadas nuestras actividades industriales en Palos de la Frontera, Campo de Gibraltar y Tenerife.

A nivel global, en 2019 alrededor del 84% de la contratación fue con proveedores nacionales de nuestras ubicaciones con operaciones significativas, siendo cerca del 38% del importe contratado a estos de proveedores locales o con implantación local. Únicamente contratamos con proveedores no nacionales aquellos bienes, equipos o servicios muy especializados que sean dependientes de tecnología multinacional, como son catalizadores, productos químicos industriales, equipos y sistemas de control especializados o licencias. En este sentido, nuestro compromiso es continuar desarrollando planes de fomento de contratación local. Para ello, realizamos procesos de identificación de los mismos, evaluamos a estos proveedores, valoramos el impacto de la contratación local en Cepsa e identificamos aquellas contrataciones que pudieran ser gestionadas localmente.

Como resultado de este proceso se han

identificado diversas áreas de actuación con proveedores locales como son:

- Identificar nuevas áreas de contratación con proveedores locales con buena evaluación de desempeño.
- Comunicar a los proveedores con resultados más bajos sus áreas de mejora, hacer su seguimiento y realizar formación en temas de seguridad, técnicos o de gestión según proceda.
- Aflorar contratos y pedidos gestionables localmente por medio de la definición de líneas de suministros y servicios susceptibles.
- Incluir en la decisión de compras la valoración del componente local, integrando este criterio en los comités de estrategia y adjudicación.
- Poner a disposición los servicios que Cepsa contrata con condiciones ventajosas (beneficio mutuo).

GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

+800 

ASISTENTES
A NUESTROS
WEBINAR PARA
PROVEEDORES

Nuestro objetivo es mantener con nuestros proveedores relaciones transparentes, estables y duraderas basadas en la confianza y en el beneficio mutuo, para lo cual se ha establecido una función específica dentro de la unidad de Compras dedicada exclusivamente y de forma transversal a la administración de estas relaciones.

Los principios que rigen estas relaciones están recogidos en nuestra Guía de Relación con Proveedores donde se estable-

cen además los objetivos y los ejes en los que nos apoyamos.

Durante 2019 se han realizado una serie de webinars a proveedores de Cepsa por parte de Compras y la Oficina de Ética y Cumplimiento con el fin de trasladar a los proveedores activos de Cepsa los valores y principios éticos en los que debe basarse la relación. Cepsa quiere asegurarse con esta medida que los terceros que suministran bienes o servicios conocen y respetan nuestros estándares.



Más sobre nuestra
relación con los
proveedores



En el esquema anterior se muestran las fases principales de la gestión de proveedores para tener una visión 360° de nuestra cadena de suministro. En la primera fase, de registro y homologación, los proveedores deben cumplimentar un cuestionario que contiene cuestiones de desempeño ESG (ambientales, sociales, de tipo ético y de buen gobierno) por las que son valorados. De este modo, el 100% de los proveedores homologados obtienen una puntuación en estas cuestiones, que está disponible en la plataforma de compras para que se tenga en cuenta en la toma de decisiones.

Asimismo, en todas las evaluaciones de desempeño que realizamos periódicamente a nuestros proveedores contamos con indicadores ESG específicos en materia ambiental, ética o de seguridad y salud, entre otros y el resultado de esta valoración está también disponible en la plataforma de compras.

Se establecen también tanto la asignación de niveles de riesgo a los proveedores como auditorías, con la finalidad de maximizar el control sobre nuestra cadena de suministro. Durante el 2019 se realizaron 109 auditorías donde se incluyeron cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Al finalizar el año 2019, 211 proveedores activos contaban con auditorías vigentes.

Con el fin de mantener una relación estable y transparente con nuestros proveedores disponemos de diversos canales de comunicación:

- Encuestas de satisfacción: su objetivo es proporcionarnos una visión integrada de la percepción que nuestros proveedores tienen acerca de Cepsa. En 2019 se ha invitado a realizar la encuesta a más de 1.100 proveedores activos, que representan un 97% del importe contratado a septiembre de 2019; respondiendo un 64% de los

mismos y habiendo obtenido un resultado de 7,7 puntos sobre 10.

- Área de proveedores de la web: durante 2019 se ha renovado esta área que se encuentra dentro de la web de la compañía, reforzando así su imagen y proporcionando una interfaz más actual, amigable y ordenada.
- Encuentros: todos los años realizamos la celebración del Día del Proveedor para mantener y mejorar los canales de comunicación, así como establecer los mecanismos necesarios para identificar sus requerimientos y dar la respuesta más adecuada. Este año el encuentro se ha realizado en el *site* de Canarias.

En 2019 se ha completado la implantación, dentro de la plataforma de Compras, de las fichas de riesgo de proveedores, que incluyen toda la información relativa a cada uno de ellos de manera que se pueda generar una visión 360° de los mismos y que contenga de forma integrada todos los aspectos que afectan en las decisiones de la función de Compras. Esto nos permite adaptar los requerimientos de los proveedores a su tipología, establecer periodicidad en la comunicación con los mismos, definir hojas de ruta para capturar la innovación, o establecer alianzas o planes de mejora adecuados a cada agrupación de proveedores.

Asimismo, y de cara a fomentar la entrada de la innovación a través de distintos canales en nuestra compañía, en 2019 se ha realizado la entrega de premios de la 1a Edición del Programa wePioneer de reconocimiento a proveedores, por el cual han sido galardonadas las iniciativas más innovadoras en materia de procesos y operaciones de compras. Con este premio, queremos reconocer a aquellas empresas que trabajan con nosotros, comparten nuestros valores y apuestan por la innovación en su día a día.



PRIMERA EDICIÓN DEL PROGRAMA WEPIONEER DE RECONOCIMIENTO A PROVEEDORES



SERVICIO AL CLIENTE

Cuidar la relación que establecemos con nuestros clientes es una prioridad. Es necesario realizar una mejora continua y sostenible de todos los procesos impli-

cados en el servicio y atención al cliente, para proporcionar la mejor asistencia. Los pilares que sustentan dicha relación son los siguientes:

Gestión ética y responsable.

Múltiples canales de atención para nuestros clientes.

Escucha de solicitudes y preocupaciones, e incorporación a nuestros procesos de decisión.

Orientación al cliente, anticipando necesidades y mejorando su experiencia.

Compromiso de respuesta de forma transparente, honesta e íntegra.

Excelencia en la ejecución del proceso con rapidez y eficacia.

Medición y análisis continuo de las demandas de clientes, como palanca de mejora de procesos.

48% 

NET PROMOTER SCORE 2019

8,3 

CALIFICACIÓN EXPERIENCIA 2019

En 2019 hemos finalizado la implantación del proyecto de Experiencia de Cliente, con el objetivo de conocer su experiencia de forma continua en los diferentes procesos e interacciones con Cepsa. Este proyecto se apoya en nuestro procedimiento de Estudio de Satisfacción y Medición de la Experiencia de Cliente que establece las bases y la sistemática que nos permiten trabajar con criterios homogéneos en las áreas de Comercialización, Cepsa Comercial Petróleo y Gas & Electricidad.

Un punto esencial para una buena gestión con el cliente es establecer los canales de comunicación que permitan atender sus necesidades. En este sentido, en Cepsa contamos con diversos canales, entre los que destacan los formularios, chats,

atención a través de la aplicación de WhatsApp, número de teléfono o correo electrónico. Estos canales van dirigidos a clientes tanto B2C como B2B, teniendo un carácter bidireccional. Asimismo, de forma bienal realizamos estudios de satisfacción en todos nuestros negocios.

El Servicio de Atención al Cliente se ocupa de todas las demandas de nuestros clientes de productos y servicios y reclamaciones de los usuarios, registrándolas en nuestros sistemas de gestión. Durante el año 2019 se han recibido 7.612 reclamaciones de las cuales se han considerado 237 como no procedentes, habiéndose resuelto 7.220 de las reclamaciones procedentes, quedando 155 reclamaciones pendientes de cierre.



4.7 GESTIÓN SOCIAL

DIÁLOGO Y COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

Las actividades que realizamos en Cepsa generan un impacto sobre el entorno de las comunidades y poblaciones donde operamos y, por ello, entendemos que para gestionar de manera positiva esos impactos y riesgos, evitar conflictos y procurar la sostenibilidad del negocio es imprescindible establecer relaciones de colaboración responsables y transparentes con las comunidades a lo largo de la existencia de nuestros proyectos.

Nuestra Política de Relación con las Comunidades Locales y la Política de Relación con las Comunidades Indígenas sientan las bases para estas relaciones y se articulan a partir de los siguientes principios de actuación:

- Cumplimiento de las normas y procedimientos internos que nuestra compañía voluntariamente suscriba, más allá del ineludible cumplimiento de los requisitos jurídicos y contractuales aplicables en todos los entornos donde operamos.
- Estudio del contexto local, identificando las necesidades y expectativas de las comunidades afectadas por nuestras operaciones.
- Análisis de impactos y riesgos del contexto local para prevenir o minimizar los impactos negativos y maximizar los positivos sobre el entorno

socio-económico de la comunidad, su patrimonio histórico-artístico, cultural y/o arqueológico y sus lugares de interés, así como sobre su biodiversidad y ecosistemas.

- Diálogo y participación activa de las comunidades afectadas por nuestros proyectos mediante mecanismos como la comunicación efectiva, la negociación de buena fe y la atención de reclamaciones e inquietudes.
- Fomento de la transparencia mediante los canales de comunicación necesarios para proporcionar información significativa, veraz y objetiva a lo largo de toda la vida de nuestros proyectos y actividades.
- Colaboración en proyectos y promoción de alianzas con las autoridades públicas y con las organizaciones sociales locales, nacionales o internacionales para el apoyo al desarrollo socioeconómico local y la protección del medio ambiente.
- Integración de los principios fundamentales de Derechos Humanos conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en nuestras operaciones.

Como se establece en nuestra Política para la Relación con las Comunidades Locales, las unidades de Cepsa responsables de las operaciones deberán analizar y evaluar los impactos que puede generar la compañía y los riesgos que asume en sus proyectos y actividades en un determinado entorno social. En relación a los impactos que se puedan generar, se realiza una identificación y gestión exhaustiva durante los procesos de obtención de la licencia operativa, dentro del marco de los estudios de impacto ambiental y social. En aquellas localizaciones donde se identifican riesgos de naturaleza social se llevan a cabo análisis en línea con las directrices que establece nuestro Sistema para la Gestión Integral de Riesgos y la guía para la identificación y gestión de los riesgos sociales elaborada en 2019.

La comunicación continua con las comunidades es un aspecto fundamental en el establecimiento de relaciones duraderas, de confianza y de mutuo beneficio. Para ello realizamos diferentes acciones de participación con los agentes sociales, instituciones locales, líderes tradicionales, propietarios de terrenos, comunidades indígenas o contratistas, por medio de reuniones informativas y otros canales de comunicación que nos permiten

informar de los avances de nuestra actividad, la priorización de los programas de inversión local, o las oportunidades de empleo para la población local, entre otros temas.

Asimismo, establecemos estrategias de compromiso concretas y específicas con las comunidades indígenas, tanto para las que se encuentran en áreas de influencia directa como para las que se encuentran en áreas de influencia indirecta.

En los activos de exploración y producción, la relación con las comunidades es gestionada por la unidad de Relaciones Comunitarias, que garantiza la viabilidad social de los proyectos que implantamos. En 2019 esta unidad ha sido fundamental para el desarrollo de los proyectos de perforación de Colombia, estableciendo una estrategia de entrada temprana y acciones de gestión social efectivas y acordes con la posición y las expectativas de las comunidades locales. También en las operaciones que llevamos a cabo en Perú se han establecido grupos de trabajo con representantes de la compañía, de la comunidad y de las administraciones públicas para dar sostenibilidad y viabilidad social a nuestras operaciones en dicha localización.



COLOMBIA

Resguardo Wacoyo y El Tigre (Área de influencia indirecta): proyectos de apoyo social para mejorar la calidad de vida de las familias, la conservación de su cultura y tradiciones, la mejora de condiciones de seguridad alimentaria y la generación de oportunidades laborales; todo ello bajo el marco de una estrategia de comunicación y coordinación permanente.

Resguardo Unuma (Área de influencia directa): acuerdos alcanzados con la comunidad indígena en los procesos de consulta previa para la actividad específica de perforación de los pozos estratigráficos (CPO14), además de nuestra práctica de buen vecino con esta comunidad.



PERÚ

Comunidad Nativa Sinchi Roca (Área de influencia indirecta): iniciativas de inversión social que se realizan periódicamente, como por ejemplo las campañas escolares, campañas médicas o con motivo de eventos especiales como la Navidad.

En España desarrollamos diversas iniciativas en Palos de la Frontera (Huelva), San Roque (Cádiz) e Islas Canarias como la organización de visitas a las instalaciones para el público general, para escolares y estudiantes de todos los niveles educativos, y otras de carácter institucional de cara a establecer un diálogo sobre nuestra gestión de las instalaciones y dar a conocer las responsabilidades contraídas con la seguridad, el medio ambiente, la tecnología, la innovación y las actividades sociales. Asimismo, y para acercar nuestra realidad al entorno, se han es-

tablecido Comités Asesores o de Enlace que realizan la función de plataforma de encuentro y comunicación con las comunidades de la zona. Finalmente, por medio de la pertenencia a asociaciones, la realización de conferencias, patrocinios y nuestra participación en colaboraciones en diferentes eventos, fortalecemos nuestra relación con los habitantes, proveedores, organismos oficiales y otros grupos de interés de nuestro entorno para mejorar su conocimiento de nuestras actividades.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD (ACCIÓN SOCIAL)

En Cepsa articulamos nuestro compromiso de inversión social principalmente a través de la Fundación Cepsa, que gestiona de forma organizada nuestra acción social voluntaria.

Además, la compañía lleva a cabo de forma directa otro tipo de iniciativas debidas a requisitos legales o derivadas de las estipulaciones de contratos de operación,

así como otras también voluntarias.

La visión de la Fundación es ser una fuente de energía que impulse el desarrollo de las comunidades, gestionando sus expectativas, reforzando el compromiso social de Cepsa, y contribuyendo al desarrollo sostenible a través de 5 ámbitos de actuación:



Más
información

Ámbitos de actuación de la Fundación

- Apoyo Social
- Cultural
- Medioambiental
- Deportivo
- Científico - Educativo



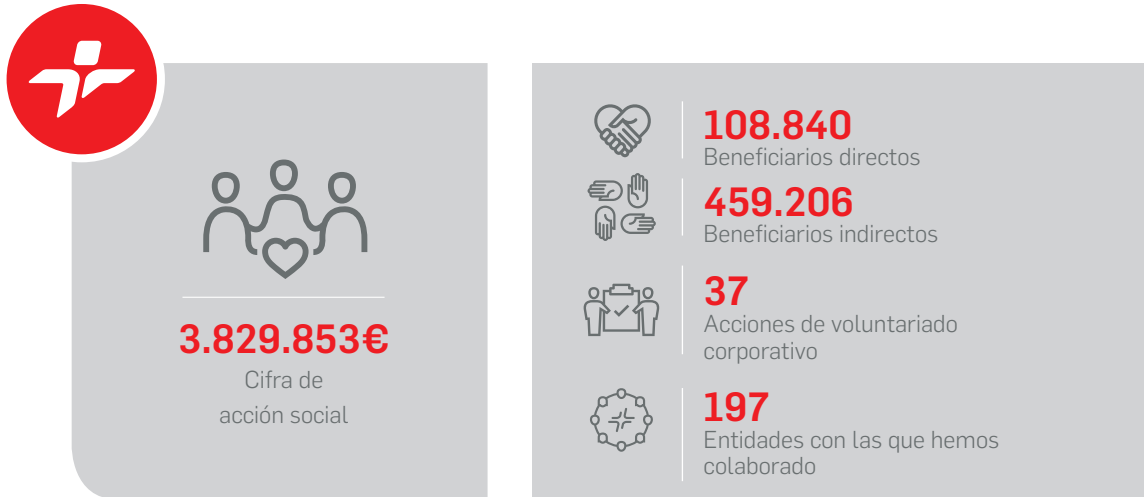
77%

DE LA APORTACIÓN
SOCIAL DE CEP
SA TIENE CARÁCTER
VOLUNTARIO

En 2019, y a través de la Fundación Cepsa, hemos llevado a cabo acciones de sensibilización en materia de seguridad vial, alineadas con nuestro compromiso en el ámbito de la seguridad, y que tienen como objetivo dar formación teórica y práctica a diferentes colectivos sociales para fomentar prácticas de conducción segura. También hemos impulsado nuevas iniciativas para la protección del medio ambiente y la biodiversidad, a través de proyectos de restauración de ecosistemas y conservación de especies en

peligro de extinción, como el desarrollado junto con entidades especializadas para la conservación del aguilucho cenizo y los murciélagos ibéricos. Asimismo, hemos seguido incrementando las iniciativas para el fomento de la investigación y el desarrollo de conocimiento, en colaboración con otras entidades para fomentar la empleabilidad y el talento joven, las buenas prácticas y el desarrollo de proyectos y líneas de investigación innovadoras y estratégicas.

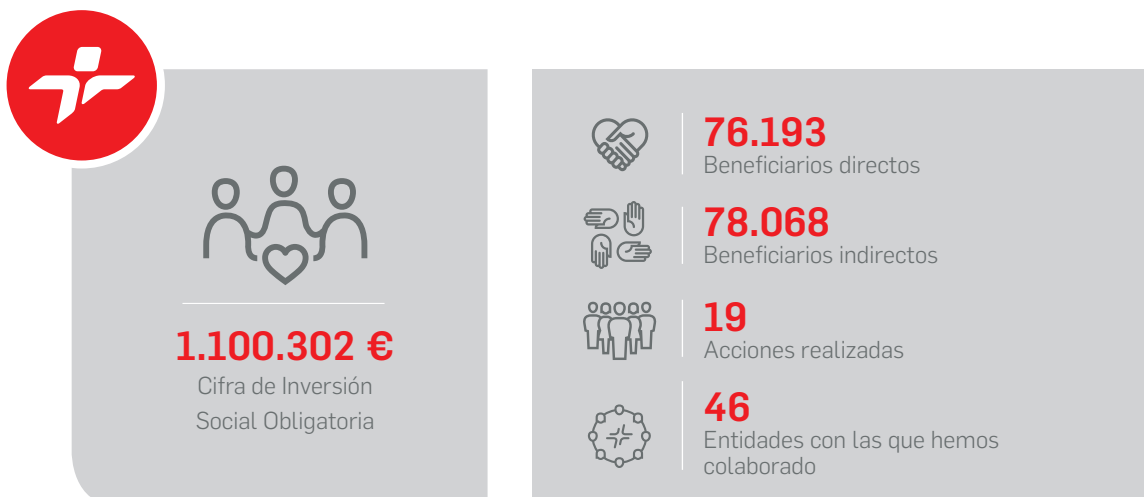
Desglose de la acción social de la Fundación Cepsa



Cepsa cuenta con otras iniciativas de inversión social de carácter voluntario que se promueven desde las plantas químicas de Canadá y Brasil, habiendo realizado una aportación de 9.000 euros destinados a acciones que se centran en las comunidades locales, en el ámbito medioambiental, apoyo social y de carácter científico-educativo.

Además, para dar cumplimiento a las medidas de gestión socio-ambiental establecidas en las Licencias Ambientales de nuestras operaciones se realizan proyectos de inversión social de carácter no voluntario. En este sentido, Cepsa ha realizado iniciativas en los ámbitos científico- educativo, medioambiental, cultural, deportivo y de apoyo social.

Impacto de la acción social obligatoria





INICIATIVAS POR PAÍSES



ARGELIA - Lectorado en la Universidad de Argel II

Ámbito: Científico - Educativo

Beneficiarios: Jóvenes de la comunidad

Descripción: Colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores (AECID) en una convocatoria para dotar de un lectorado (profesor) de español a la Universidad de Argel II de Argelia para el curso escolar 2019/2020, y así contribuir al enriquecimiento de las relaciones culturales, académicas y políticas de la comunidad hispanohablante con el resto del mundo.



BRASIL - Premios al Valor Social

Ámbito: Apoyo Social

Beneficiarios: Jóvenes y adolescentes, personas con discapacidad visual mujeres.

Descripción: Durante este año 2019, se han impulsado diversos proyectos formativos y educativos para favorecer la inclusión social de los colectivos más vulnerables y mejorar su calidad de vida. Desde la adquisición de equipos tecnológicos para ampliar las habilidades de personas con discapacidad visual hasta la puesta en marcha de talleres de costura, artesanía, prácticas musicales y teatrales de la cultura local que favorecen el desarrollo de las comunidades de la zona. Los Premios al Valor Social de Cepsa también se celebran en otros países, como España, Portugal o Colombia.



CANADÁ - Centraide Centre du Québec

Ámbito: Apoyo Social

Beneficiarios: Colectivos vulnerables

Descripción: Un año más, hemos colaborado con la organización Centraide Centre du Quebec apoyando una campaña de recaudación de fondos para mejorar la calidad de vida de los colectivos sociales más vulnerables. Con esta iniciativa buscamos promover el éxito de los jóvenes, evitar que las familias carezcan de sus necesidades básicas por la falta de ingresos o reducir el aislamiento social.



COLOMBIA - Proyectos Productivos Resguardo de Wacoyo

Ámbito: Apoyo Social

Beneficiarios: Comunidad Indígena Wacoyo

Descripción: Hemos contribuido al desarrollo de diversos proyectos productivos encaminados a favorecer el plan de vida y autonomía de las comunidades indígenas del Resguardo de Wacoyo en el municipio colombiano de Puerto Gaitán, mediante la formación de familias en técnicas agropecuarias.



ESPAÑA

Campus de la Energía

Ámbito: Científico - Educativo

Beneficiarios: Infancia y Juventud

Descripción: Programa didáctico cuyo objetivo es acercar el mundo de la energía a los centros educativos de las provincias de Huelva, Cádiz y la isla de Tenerife. A través de diferentes unidades formativas que se imparten en el aula y mediante una plataforma digital, los estudiantes conocen la importancia que tienen en su día a día las distintas aplicaciones derivadas del petróleo, la protección del medio ambiente o la seguridad en los procesos e instalaciones. Además, los alumnos pueden visitar las instalaciones de las tres refinerías, además de realizar un taller de interpretación ambiental en los espacios naturales de la Laguna Primera de Palos o la Estación Ambiental Madre Vieja, en los casos de Huelva y Cádiz, así como participar en un concurso creativo de formato libre con la energía como protagonista.

Cátedras Fundación Cepsa

Ámbito: Científico - Educativo

Beneficiarios: Población general, y juventud

Descripción: Anualmente, promovemos diversas actividades dentro de nuestras cinco Cátedras universitarias de la Fundación Cepsa. A través de nuestra Cátedra de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía de Madrid, buscamos potenciar la formación en materias relacionadas con el medio ambiente y la energía. La Cátedra de la Universidad de Cádiz, está enfocada en la empleabilidad de la comunidad universitaria en áreas científicas y tecnológicas. Por su parte, la Cátedra de la Universidad de Huelva, apuesta firmemente por el emprendimiento, y la de la Universidad de la Laguna se centra en la investigación, formación y divulgación en torno a la innovación y la eficiencia energética. Por último, la Cátedra de la Universidad de Sevilla, donde fomenta la conexión entre las actividades docentes y la realidad del tejido industrial del sector energético.

Estudio del Alga Invasora (San Roque)

Ámbito: Medioambiental

Beneficiarios: Población general y comunidad científica

Descripción: En colaboración con la Fundación de Investigación de la Universidad de Sevilla, hemos puesto en marcha un proyecto para analizar el problema ecológico que está causando la expansión e instalación del alga invasora de origen asiático, *Rugulopteryx okamurae* en aguas de la Bahía de Algeciras y del Estrecho de Gibraltar. Con una duración de cuatro años, este estudio pretende abordar las fortalezas y debilidades de esta especie marina, así como distintas herramientas para controlar su evolución.

Festival de Música de Canarias

Ámbito: Cultural

Beneficiarios: Población general

Descripción: Hemos colaborado en el 35º Festival de Música de Canarias (FIMC), organizado por el Gobierno de Canarias, con el fin de fomentar la cultura y el turismo de las islas. Además de nuestra implicación en este certamen de conciertos de música clásica repartidos entre las ocho islas, hemos promovido la realización de charlas didácticas introductorias con el único fin de familiarizar a los espectadores con las piezas musicales y sus intérpretes.



TAILANDIA - Restauración de ecosistemas costeros y marinos

Ámbito: Medioambiental

Beneficiarios: Población general

Descripción: En la provincia de Songkhla brindamos nuestro apoyo en los proyectos de restauración y conservación de los ecosistemas costeros y marinos, colaborando con las comunidades locales y organismos como el Departamento de Recursos Marinos y Costeros de Tailandia. Las actividades desarrolladas este año han incluido restauración de arrecifes de coral, limpiezas de fondos marinos y de playas, y campañas de concienciación para la reducción del consumo de plásticos de un solo uso que afectan a los mamíferos presentes en el ecosistema, entre otras.



PERÚ - Campaña educativa

Ámbito: Científico - Educativo

Beneficiarios: Jóvenes estudiantes

Descripción: Proporcionamos apoyo en la educación de los jóvenes de las comunidades de las localizaciones en las que operamos a través del Centro Pre-Universitario de la Universidad Nacional de Ucayali, facilitando su formación preuniversitaria para que puedan continuar sus estudios superiores y aportando recursos didácticos a los colegios del área de influencia.



PORTUGAL - Iniciativa Seguridad Vial

Ámbito: Apoyo Social

Beneficiarios: Población general

Descripción: El objetivo de esta iniciativa en materia de seguridad vial es concienciar y sensibilizar a los ciudadanos que cruzan las fronteras portuguesas de Vilar Formoso y Vila Verde da Raia de los problemas que implica realizar viajes largos y especialmente, los que se desarrollan durante la noche. En colaboración con la Asociación Juvenil Lusodescendente Cap Magellan incidimos en la necesidad de reducir el número de accidentes controlando el exceso de velocidad y la fatiga.

.05

ANEXOS



"CON LA PUBLICACIÓN DE ESTE INFORME QUEREMOS DAR RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN DE TODOS NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS."

CRITERIOS Y ESTÁNDARES

5.1 ACERCA DE ESTE INFORME

Con la publicación de nuestro Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa (IARC) para el año 2019 reafirmamos nuestro compromiso de trabajar de manera constante para ser una compañía transparente, dando respuesta a las necesidades y requerimientos de información de todos nuestros grupos de interés. En el presente informe hemos incluido aspectos sobre nuestra estrategia como compañía que nos permitirá seguir generando valor, así como el desempeño de nuestros negocios durante el ejercicio y los impactos de carácter económico, ambiental y social generados, y las acciones que hemos puesto en marcha para la gestión de dichos impactos.

La información incluida en el Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 la tabla Estado de Información No Financiera 2019 se identifican los contenidos que dan respuesta a dichos requisitos legales.

De igual manera, el presente documento incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en relación a los requisitos de información no financiera. El Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa 2019 ha sido elaborado según los requerimientos del estándar GRI en su versión *GRI Standards* en un nivel Core, incluyendo los requisitos de información del suplemento sectorial del sector *Oil&Gas*. Asimismo, hemos

En el Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa 2019 se incluye información consolidada de todo el Grupo Cepsa en relación a impactos y al desempeño en aspectos económicos, ambientales y sociales de las actividades que desarrollamos, así como toda aquella información adicional necesaria para facilitar la comprensión de los resultados y su evolución.

seguido las recomendaciones de otros estándares de reporte con reconocimiento internacional como el Reporte Internacional Integrado (<IR>) desarrollado por el *International Integrated Reporting Council* (IIRC), los Principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD) sobre riesgos financieros relacionados con el cambio climático, así como hemos continuado reportando información sobre nuestro compromiso y contribución para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La definición del contenido del informe se ha realizado en línea con los resultados obtenidos en el análisis de materialidad siguiendo una metodología que permite alcanzar y dar cumplimiento a los requerimientos del estándar GRI y los principios para la definición del contenido de informes de sostenibilidad del mismo (inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad), y que se encuentra desarrollada en el apartado 4.1.3 Materialidad del presente informe. De igual forma, el IARC 2019 se ha realizado siguiendo los principios para la elaboración de informes relativos a la definición de la calidad establecidos por el estándar GRI (precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad).

El Informe Anual y Responsabilidad Corporativa forma parte del Informe de Gestión y se ha sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que dicho informe. La información incluida ha sido verificada por un tercero independiente según el estándar ISAE 3000 con un nivel de aseguramiento limitado.

Para cualquier información adicional sobre este Informe, puedes comunicarte con nosotros a través de la siguiente dirección: responsabilidad.corporativa@cepsa.com.

En el caso en el que alguno de los datos incluidos en el informe presente un alcance diferente al indicado en el párrafo anterior, su alcance específico se incluye en el capítulo o en la tabla GRI. De igual forma, se reflejan datos cuantitativos de años anteriores que han sufrido recálculos a efectos de mejorar la comparabilidad, lo cual se indica expresamente en el capítulo correspondiente del informe.

Nota: Las Cuentas Anuales consolidadas de Compañía Española de Petróleos, S.A. (Sociedad Anónima) y sociedades dependientes, se encuentran depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

5.2 GLOSARIO

Barril: Medida de volumen equivalente a 159 litros.

Biocombustible: Carburante procedente de aceite vegetal.

CDP: Carbon Disclosure Project. Organización sin ánimo de lucro que dirige el sistema de divulgación global para inversores, empresas, ciudades, estados y regiones a fin de gestionar su impacto en el medioambiente.

CEO: Cepsa Energy Outlook.

CH₄: Metano.

CO₂: Dióxido de carbono.

CO₂ equivalente: Equivalencia del potencial de calentamiento global del dióxido de carbono (CO₂) con otros gases de efecto invernadero.

Cracking: Consiste en romper o descomponer hidrocarburos de elevado peso molecular (combustibles como el gasoil y fueloil) en compuestos de menor peso molecular (naftas).

Derechos de emisión: Permisos o créditos otorgados a organizaciones que les permiten cumplir con los objetivos del protocolo de Kioto y que posteriormente pueden ser comercializados dentro de un mercado regulado.

EAU: Emiratos Árabes Unidos.

EFR: Empresa Familiarmente Responsable.

EPD: Environmental Product Declaration. Declaración ambiental certificada de información ambiental de productos y servicios basada en el análisis de ciclo de vida y en otra información relevante.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1): Emisiones que

se producen en los centros propiedad de la organización o bajo su control.

Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (Alcance 2): Emisiones que se producen por la compra o adquisición de electricidad, la calefacción, la refrigeración y el vapor que consume la organización.

Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3): Todas las emisiones indirectas (excepto las de Alcance 2) que se producen fuera de la organización, tanto en las entidades productoras como en las consumidoras.

FAME: Ésteres metílicos de los ácidos grasos, es un biocombustible obtenido a partir de aceites vegetales.

Flaring: Quema controlada de hidrocarburos sin recuperación de energía, en los sistemas de antorchas operacionales, que tiene lugar durante las actividades de producción y procesamiento.

Gastos PAC: Gastos destinados a el control y reducción de la contaminación (Pollution Abatement and Control).

GEI: Gases de Efecto Invernadero.

GHG Protocol: Marco global estandarizado para la medición y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero.

GJ: Gigajulio (1.000 millones de julios). El julio es la unidad de trabajo del Sistema Internacional, que equivale al trabajo producido por una fuerza de un Newton cuyo punto de aplicación se desplaza un metro en la dirección de la fuerza.

GLP: Gas licuado del petróleo.

GW: Gigavatios (1.000 millones de vatios).

El vatio es la unidad de potencia eléctrica del Sistema Internacional producida por una diferencia de potencial de 1 voltio y una corriente eléctrica de 1 amperio (1 voltiamperio).

GWh: Gigavatios/hora. Unidad de medida de energía.

GRI: Institución independiente que ha desarrollado el primer estándar mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social. Es un centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

Henry Hub Spot: Precio puntual diario del gas natural en el principal mercado de Estados Unidos.

Hydroskimming: Una refinería con una configuración que incluye solamente destilación, reformación y algún hidrot ratamiento.

ISCC: Sistema de certificación del cumplimiento con requisitos legales de sostenibilidad en los mercados de bioenergía.

ISO (International Organization for Standardization): Organización Internacional de Estandarización.

ISO 9001: Norma certificable de gestión de calidad.

ISO 14001: Norma certificable de gestión ambiental.

ISO 14064: Norma que verifica los informes de emisiones de Gases Efecto Invernadero.

ISO 20000: Norma certificable de gestión de Servicios de Tecnologías de la Información.

CAPÍTULO 5

Anexos

ISO 27001: Norma certificable de gestión de la seguridad de la información.

ISO 50001: Norma certificable de gestión energética.

ISO 19600: Norma certificable de Gestión de compliance.

JV (Joint Venture): acuerdo comercial de inversión conjunta entre dos o más socios.

LAB: Alquilbenceno lineal, es la materia prima más común en la elaboración de detergentes biodegradables.

LABSA: Ácido sulfónico del Alquilbenceno lineal, utilizado en la fabricación de detergentes en polvo, líquidos, geles, aglomerados, barras o tabletas.

MARPOL: Convenio internacional sobre la prevención de la contaminación del medio marino a causa de factores de funcionamiento o accidentales de los buques o embarcaciones.

MWh: Megavatios/hora. Unidad de medida de energía.

NO₂: Dióxido de nitrógeno.

NOx: Óxidos de nitrógeno.

Norma UNE-EN ISO: Norma internacional en el ámbito español.

Net entitlement: Producción total atribuida, calculada tras aplicar disposiciones contractuales, en el caso de Contratos de Reparto de Producción, de acuerdo con la normativa SEC (Security and Exchange Commission).

OECD: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Offshore: Alejado de la costa o mar adentro. Este calificativo se aplica a

diferentes tipos de actividades que se realizan en alta mar, como por ejemplo, la explotación de plataformas petrolíferas.

Onshore: Dentro de la línea de la costa, en tierra.

OIT (Organización Internacional del Trabajo): Organismo de las Naciones Unidas que fomenta la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Pacto Mundial de Naciones Unidas: Iniciativa que pretende divulgar entre el sector privado la asunción de compromisos ambientales, laborales, de protección de los derechos humanos y de lucha contra la corrupción.

Pool: Mercado mayorista de la electricidad. En este mercado, regido por el operador Omel, la electricidad se compra y se vende diariamente.

RBSA (Red Bioenergy Sustainability Assurance): estándar para la certificación de biocombustibles.

Revamping: Modernización y renovación de los procesos industriales.

SO₂: Dióxido de azufre.

Site: Instalaciones industriales operadas por Cepsa en una zona geográfica concreta.

UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.

Venting: Descarga intencionada y controlada de gases no quemados a la atmósfera.

Working interest: Producción total participada, calculada antes de aplicar las condiciones contractuales en el caso de Contratos de Reparto de Producción.



5.3. ANEXO A LOS INDICADORES

MATERIALIDAD

Temas materiales	Cobertura
Oportunidades y riesgos del cambio climático	Impacto dentro y fuera de la organización
Gestión del impacto ambiental	Impacto dentro y fuera de la organización
Gestión de los recursos hídricos	Impacto dentro y fuera de la organización
Economía circular	Impacto dentro y fuera de la organización
Respeto a los derechos humanos y laborales	Impacto dentro y fuera de la organización
Salud y seguridad de las personas	Impacto dentro de la organización
Seguridad de las operaciones	Impacto dentro y fuera de la organización
Captación y promoción del talento	Impacto dentro de la organización
Empleo de calidad	Impacto dentro y fuera de la organización
Compromiso social	Impacto dentro y fuera de la organización
Diálogo y transparencia con los grupos de interés	Impacto dentro y fuera de la organización
Transformación del negocio	Impacto dentro de la organización
Lucha contra la corrupción y el soborno	Impacto dentro y fuera de la organización
Cadena de suministro responsable	Impacto fuera de la organización
Cumplimiento normativo	Impacto dentro y fuera de la organización
Desarrollo de un negocio ético	Impacto dentro y fuera de la organización
Gestión de riesgos	Impacto dentro de la organización
Innovación	Impacto dentro de la organización
Buen gobierno	Impacto dentro de la organización

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO COMUNICACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN

	España	África ¹	América ²	Asia ³	Resto de Europa ⁴	Total
Directivos	85	-	4	3	1	93
Jefes de Departamento	512	32	50	33	20	647
Técnicos Superiores	247		14	3	12	276
Técnicos Medios	103		5		6	114
Especialistas	151	1	7	2	8	169
Administrativos	13		1	1		15
Total	1.111	33	81	42	47	1.314

¹ Se incluye en África: Argelia, Marruecos.

² Se incluye en América: Brasil, Canadá, Colombia, México, Panamá, Perú.

³ Se incluye en Asia: China, Emiratos Árabes Unidos, Malasia, Singapur y Tailandia.

⁴ Se incluye en Resto de Europa: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido.

NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN

	España	América ¹	Asia ²	Resto de Europa ³	Total
Directivos	1		1		2
Jefes de Departamento	181				181
Técnicos Superiores	459	1		2	462
Técnicos Medios	78				78
Especialistas	45				45
Administrativos	5				5
Total	769	1	1	2	773

¹ Se incluye en América: Brasil, Canadá, Colombia, México, Panamá, Perú.

² Se incluye en Asia: China, Emiratos Árabes Unidos, Malasia, Singapur y Tailandia.

³ Se incluye en Resto de Europa: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido.



RECURSOS HUMANOS



DATOS DE PLANTILLA

EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR GRUPO DE EDAD, GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL¹

Grupo Profesional Corporativo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total general
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Comité de Dirección	0	0	0	0	0	9	9
Directivo	0	0	7	18	6	53	84
Jefe de Departamento	0	2	97	305	60	193	657
Técnico Superior	33	61	518	906	94	340	1.952
Técnico Medio	41	48	253	599	86	314	1.341
Especialista	244	331	1.709	2.254	462	875	5.875
Administrativo	5	5	50	30	20	19	129
Ayudante	2	7	14	57	11	8	99
Total	325	454	2.648	4.169	739	1.811	10.146

¹En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

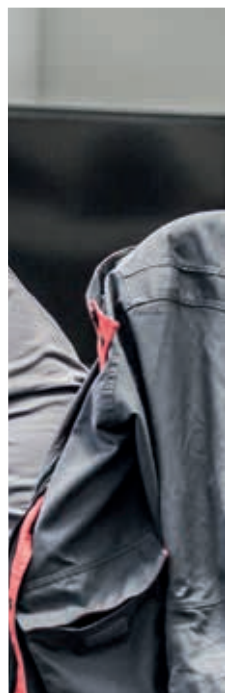
CAPÍTULO 5

Anexos

EMPLEADOS POR PAÍS¹

País	Mujeres	Hombres	Total
Argelia	14	113	127
Bélgica	4	5	9
Brasil	38	143	181
Canadá	14	50	64
China	18	99	117
Colombia	57	146	203
E.A.U.	7	21	28
EE.UU.	1	0	1
España	3.174	5.492	8.666
Italia	3	4	7
Malasia	3	12	15
Marruecos	0	1	1
México	6	6	12
Países Bajos	3	3	6
Perú	12	40	52
Portugal	321	278	599
Reino Unido	3	3	6
Singapur	2	5	7
Tailandia	32	13	45
Total	3.712	6.434	10.146

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).





EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR GRUPO DE EDAD, GÉNERO, TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL¹

Tipo de Contrato	Grupo Profesional Corporativo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Nº de empleados con contrato indefinido	Comité de Dirección	0	0	0	0	0	9	9
	Directivo	0	0	7	18	6	53	84
	Jefe de Departamento	0	2	97	305	60	193	657
	Técnico Superior	26	50	510	892	93	340	1.911
	Técnico Medio	18	20	249	593	85	314	1.279
	Especialista	103	162	1.419	2.043	425	844	4.996
	Administrativo	5	5	49	29	19	19	126
	Ayudante	2	5	12	47	11	5	82
Total nº de empleados con contrato indefinido		154	244	2.343	3.927	699	1.777	9.144
Nº de empleados con contrato temporal	Técnico Superior	7	11	8	14	1	0	41
	Técnico Medio	23	28	4	6	1	0	62
	Especialista	141	169	290	211	37	31	879
	Administrativo	0	0	1	1	1	0	3
	Ayudante	0	2	2	10	0	3	17
Total nº de empleados con contrato temporal		171	210	305	242	40	34	1.002
Total		325	454	2.648	4.169	739	1.811	10.146

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

CAPÍTULO 5

Anexos

EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR GRUPO DE EDAD, GÉNERO, TIPO DE JORNADA Y CATEGORÍA PROFESIONAL¹

Tipo de Jornada	Grupo Profesional Corporativo	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Nº de empleados con jornada completa	Comité de Dirección	0	0	0	0	0	9	9
	Directivo	0	0	7	18	6	53	84
	Jefe de Departamento	0	2	97	305	60	193	657
	Técnico Superior	33	61	518	906	92	339	1.949
	Técnico Medio	41	48	253	599	83	314	1.338
	Especialista	208	275	1.604	2.223	438	863	5.611
	Administrativo	5	5	49	30	20	19	128
Ayudante	2	7	12	56	10	8	95	
Total nº de empleados con jornada completa		289	398	2.540	4.137	709	1.798	9.871
Nº de empleados con jornada parcial	Técnico Superior	0	0	0	0	2	1	3
	Técnico Medio	0	0	0	0	3	0	3
	Especialista	36	56	105	31	24	12	264
	Administrativo	0	0	1	0	0	0	1
	Ayudante	0	0	2	1	1	0	4
Total nº de empleados con jornada parcial		36	56	108	32	30	13	275
Total		325	454	2.648	4.169	739	1.811	10.146

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR NEGOCIO¹

Negocio	Nº de empleados por negocio	Porcentaje sobre el total
Exploración y Producción	449	5%
Refino (Refino, G&E y Trading)	2.248	22%
Química	741	7%
Distribución y comercialización	4.950	49%
Corporación	1.759	17%
Total	10.146	100%

¹ En 2019 no se incluyen datos de 39 jubilados parciales (29 hombres y 10 mujeres).

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO



NUEVAS CONTRATACIONES POR GRUPO DE REGIÓN, EDAD, GÉNERO

Región ¹	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
África	1	0	1	4	0	1	7
América	8	3	1	9	1	0	22
Asia	1	9	4	12	0	1	27
España	419	503	796	625	100	108	2.551
Resto de Europa	45	75	62	45	16	2	245
Total	474	590	864	695	117	112	2.852

¹ África incluye: Argelia. América incluye: Colombia, Panamá y Perú. Asia incluye China, Emiratos Árabes Unidos, Malasia, Singapur y Tailandia. Resto de Europa incluye Portugal y Reino Unido.

TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIA POR REGIÓN, GRUPO DE EDAD Y GÉNERO

Región ¹	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
África	0%	0%	10%	0%	0%	0%
América	0%	6%	2%	3%	5%	0%
Asia	0%	4%	13%	7%	0%	17%
España	20%	18%	3%	2%	2%	0%
Resto de Europa	42%	42%	17%	15%	10%	5%

¹ África incluye: Argelia. América incluye: Colombia, Panamá y Perú. Asia incluye China, Emiratos Árabes Unidos, Malasia, Singapur y Tailandia. Resto de Europa incluye Portugal y Reino Unido.

CAPÍTULO 5

Anexos

BAJAS INVOLUNTARIAS POR GRUPO DE EDAD, GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total 2019	Total 2018	Total 2017
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
Directivo	0	0	0	0	0	1	1	-	-
Jefe de departamento	0	0	1	3	1	12	17	8	10
Técnico Superior	0	0	2	4	2	6	14	7	13
Técnico Medio	0	0	1	4	5	6	16	15	10
Especialista	0	6	8	53	6	17	90	63	69
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	1	6
Ayudante	0	0	0	1	0	0	1	1	3
Total	0	6	12	65	14	42	139	95	111

PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Permisos parentales	Mujeres	Hombres	Total
Nº de empleados con derecho a una baja por maternidad/paternidad en el ejercicio	80	161	241
Nº de empleados que ejercieron su derecho a una baja por maternidad/paternidad en el ejercicio	131	202	333
Nº de empleados que se reincorporaron al trabajo en el ejercicio después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	116	202	318
Índice de reincorporación al trabajo ¹	89%	100%	95%
Tasa de retención	91%	95%	94%

¹ Se calcula teniendo en cuenta el total de empleados que disfrutó de la baja por maternidad o paternidad y permaneció en la empresa pasados 12 meses de la reincorporación.

NÚMERO DE ALTOS EJECUTIVOS PROCEDENTES DE LA COMUNIDAD LOCAL

Altos ejecutivos (Comité de Dirección y Directivos)

Número de altos ejecutivos (Comité de Dirección y Directivos)	85
Porcentaje de altos ejecutivos procedentes de la comunidad local	91%

REMUNERACIONES

RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS Y LA ALTA DIRECCIÓN, INCLUYENDO TIPO DE REMUNERACIÓN PERCIBIDA¹

Media de la retribución de la Alta Dirección en 2019 (miles de euros)

	Retribución Fija	Retribución Variable	Retribución de Atenciones Estatutarias	Otros conceptos	Planes de Pensiones y Fondos
Consejeros Ejecutivos	890	7.124	108,72	112	467
Consejeros no Ejecutivos			108,72		
Dirección	369,13	832,62		16,50	81

¹ La cantidad correspondiente a retribución variable en el apartado de Consejeros incluye la liquidación anticipada de cantidades devengadas en incentivos a corto y largo plazo, así como incentivos extraordinarios derivados de las operaciones de venta de acciones de Cepsa. En el apartado del Comité de Dirección incluye incentivos extraordinarios derivados de la venta de acciones de Cepsa.

El seguro de Responsabilidad de Administradores y Directivos que se contrata para el Grupo Cepsa, se renovó el 15 de octubre de 2019 por 12 meses, con una prima neta anual total de 122.000 euros para todo el Grupo. Este importe lo paga Cepsa como tomador del seguro y no se puede desglosar por persona física ya que aparte de cubrir a Administradores y Directivos del Grupo, cubre también a todos aquellos empleados que tomen decisiones por cuenta de la empresa.

Los Consejeros que no realizan funciones ejecutivas sólo perciben retribución por concepto de "Atenciones estatutarias" por un importe de 611 miles de euros en 2019.

De conformidad con lo dispuesto en el texto vigente del artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, los administradores de la compañía pusieron de manifiesto los siguientes conflictos de interés:

- En relación con los restantes miembros del Consejo de Administración, ninguno de ellos, ni al cierre del ejercicio 2019 ni a la fecha de formulación de las presentes Cuentas Anuales, ha comunicado situación alguna de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos, pudieran tener con el interés de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.
- Al 31 de diciembre de 2019 y 2018, el Consejo de Administración estaba integrado por 10 consejeros, (9 hombres y 1 mujer), además del Secretario y Vicesecretario no consejeros. La Alta Dirección en los ejercicios de 2019 y 2018 estaba formada por 8 miembros, todos hombres.
- El 15 de octubre de 2019 causó baja como Consejo Ejecutivo Pedro Miró Roig y alta Philippe Boisseau. Las retribuciones que figuran en el apartado correspondiente a los Consejeros Ejecutivos son el total de las remuneraciones percibidas por ambos.

RATIO DE LA PERSONA MEJOR PAGADA SOBRE LA MEDIANA DE LOS EMPLEADOS DEL PAÍS¹

País	Ratio 2019	Ratio 2018	Incremento del ratio
España	30,94	81,78	-0,62
Bélgica	2,30	4,04	-0,43
Brasil	12,56	-	-
China	4,81	4,03	0,19
Colombia	6,77	11,70	-0,42
Italia	2,18	-	-
Malasia	4,60	4,30	0,07
Países Bajos	1,54	1,20	0,34
Perú	7,43	6,36	0,17
Portugal	12,54	-	-
Reino Unido	1,79	1,54	0,16
Singapur	5,77	5,10	0,13
Tailandia	7,10	8,40	-0,16

¹ Compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización por geografía entre la mediana de la compensación anual de todos los empleados. Se incluye únicamente el salario (retribución fija + retribución variable) de empleados locales de cada país a tiempo completo.

**RATIO DEL SALARIO MÍNIMO DE CATEGORÍA INICIAL
ESTÁNDAR FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL**

País	Ratio
España	1,06
Bélgica	2,53
Brasil	2,83
Canadá	2,75
China	3,12
Colombia	2,32
Italia	2,57
Malasia	2,78
Países Bajos	2,10
Perú	5,13
Reino Unido	2,51
Singapur	1,56
Tailandia	3,91



SALARIO MEDIO POR REGIÓN, GRUPO DE EDAD, CATEGORÍA Y GÉNERO¹ (EUROS)

Región ²	Categoría profesional	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	Directivo			260.361,55	359.643,29	255.478,46	387.805,99
	Jefe de Departamento			105.559,46	115.914,82	108.619,44	111.476,92
	Técnico Superior	37.709,55	40.112,54	57.367,99	59.399,45	62.158,07	63.407,47
	Técnico Medio	27.057,80	26.726,06	38.057,05	44.049,80	40.673,20	41.836,76
	Especialista	16.203,86	18.345,70	20.484,68	28.815,19	23.668,00	26.218,13
	Administrativo	17.071,60		29.543,38	30.373,45	36.249,14	35.058,87
	Ayudante		22.279,35	19.479,17	22.926,02	18.464,31	25.386,84
América	Directivo				256.244,38		260.081,14
	Jefe de Departamento			64.991,81	85.757,57	90.492,43	94.093,96
	Técnico Superior		29.535,83	37.516,84	43.576,76	42.021,34	54.135,66
	Técnico Medio			28.690,12	25.750,40	22.514,95	42.400,38
	Especialista	14.949,47	20.595,20	23.045,93	28.224,49	36.799,13	42.562,02
	Administrativo	8.755,16	6.129,70	24.216,53	13.820,05	60.641,10	9.829,13
	Ayudante				8.511,26		8.676,05
Asia	Directivo						229.160,17
	Jefe de Departamento			105.375,89	170.019,44		130.175,50
	Técnico Superior		10.844,57	53.115,23	63.381,29		
	Técnico Medio	24.389,47	15.423,06	36.408,54	37.823,09	33.465,26	41.625,41
	Especialista		15.210,06	23.366,77	23.392,86		
	Administrativo	17.198,62	14.015,13	22.498,40	20.421,13		7.552,14
	Ayudante	12.486,70	12.629,13	45.226,32	15.490,98		
Resto de Europa	Directivo						229.160,17
	Jefe de Departamento			72.320,27	90.578,47		90.853,38
	Técnico Superior			41.509,97	49.059,84	70.933,73	44.928,49
	Técnico Medio	41.265,74	39.802,64	20.548,36	24.166,24	20.118,61	32.955,04
	Especialista	8.453,60	8.586,45	10.686,87	9.593,49	15.511,06	11.416,03
	Administrativo		19.530,66	27.138,33		21.499,23	
	Ayudante			8.251,70		8.328,99	

¹ Las remuneraciones del colectivo expatriado se han tenido en cuenta dentro del país de origen para no desvirtuar los datos locales.

² América incluye: Brasil, Canadá, Colombia, Panamá y Perú.

Asia incluye China, Malasia, Singapur y Tailandia.

Resto de Europa incluye Alemania, Bélgica, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido.

BRECHA SALARIAL

La brecha salarial definida en su forma más simple, es la diferencia existente entre el promedio del salario de los hombres y el de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino.

Esta brecha salarial bruta requiere un análisis de los factores objetivos que están interviniendo en estas diferencias como, por ejemplo, el grupo profesional, el nivel educativo, la edad, la antigüedad, etc., para que una vez aislados los efectos

generados por las diferencias en las características de los puestos de trabajo y los perfiles de los profesionales de ambos colectivos, podamos llegar a la brecha salarial ajustada.

La legislación española no establece una metodología para el cálculo de la brecha salarial ajustada, lo que ha dado lugar a que en Cepsa hayamos seguido una metodología contrastada con otras compañías y validada por KPMG.

COLECTIVO

Debido a la necesidad de llegar a un alcance del 95% de la plantilla total, el colectivo considerado es el de profesionales de alta a 31 de diciembre de 2019 en alguna empresa del Grupo Cepsa de España, Portugal y Colombia, incluyendo a aquellos que se encuentran temporalmente expatriados, pero que mantienen una relación laboral en suspenso con alguna de dichas sociedades.

En 2019, esto supone un colectivo objeto de análisis para España, Portugal y Colombia de 8.818, 603 y 207 empleados respectivamente.

Las diferencias de plantilla que existen respecto a la tabla "Empleados a 31 de diciembre por grupo de edad, género y categoría profesional" se deben a que las remuneraciones del colectivo expatriado se han tenido en cuenta dentro del país origen para no desvirtuar los datos locales; adicionalmente, para el análisis de brecha se ha considerado al colectivo de Jubilados Parciales que no se encuentra incluido en los valores presentados en la tabla "Empleados a 31 de diciembre por grupo de edad, género y categoría profesional".

CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL BRUTA

Para el cálculo de la Brecha Salarial Bruta se ha utilizado la media estadística de la retribución los hombres y las mujeres.

El resultado de la brecha salarial bruta para el Grupo Cepsa en España es, en función de la retribución considerada, la siguiente:

- Brecha salarial bruta en Retribución fija = 25,28%
- Brecha salarial bruta en Retribución total (fija + variable) = 29,01%

Para el Grupo Cepsa en Portugal:

- Brecha salarial bruta en Retribución fija = 23,13%
- Brecha salarial bruta en Retribución total (fija + variable) = 25,63%

Para el Grupo Cepsa en Colombia:

- Brecha salarial bruta en Retribución fija = 10,95%
- Brecha salarial bruta en Retribución total (fija + variable) = 12,52%

CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL AJUSTADA

Este cálculo se ha realizado mediante un Modelo de Regresión Lineal Múltiple, el cual nos ha permitido conocer el impacto de determinadas variables en el salario de los empleados.

Para la consideración de estas variables se han tenido en cuenta las estadísticamente fiables por sus coeficientes de correlación con la retribución total, resultando las siguientes: el nivel de clasificación del

puesto, el convenio colectivo de aplicación, las garantías de convenio, la antigüedad, la edad, la sociedad y el género, esta última por ser la variable a medir.

El resultado obtenido es que la brecha salarial ajustada para el colectivo analizado y utilizando como referencia la retribución total es de 2,80% para Cepsa en España, 0,60% para Cepsa en Portugal y de 1,59% en Colombia.

BRECHA SALARIAL BRUTA DE CEPISA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	Directivo	Jefe de Departamento	Técnico superior	Técnico medio	Administrativo	Especialista	Ayudante
Brecha por categoría	31,12%	6,59%	5,39%	13,47%	-4,12%	25,13%	7,98%

FORMACIÓN

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL (*)

Categoría profesional	Horas de Formación			Horas de formación por empleado/año		
	2019 ¹	2018 ²	2017 ³	2019 ¹	2018 ²	2017 ³
Directivo	2.860	1.172	1.416	34,05	14	16,1
Jefe de Departamento	34.884	19.232	13.004	53,10	32,8	25,9
Técnico Superior	103.305	69.413	60.126	52,92	38,1	43
Técnico Medio	53.713	46.939	33.839	40,05	37,4	30,3
Especialista	176.974	124.674	95.445	30,12	21,3	18,9
Administrativo	2.395	3.553	2.226	18,56	28,2	18
Ayudante	5.306	8.532	2.506	53,60	60,5	33,9
Total	379.437	273.515	208.562	37,43	27,7	25,0

¹ Para el año 2019 se incluyen datos relativos a Argelia, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, Emiratos Árabes Unidos, España, Países Bajos, Italia, Malasia, México, Panamá, Portugal, Perú, Reino Unido, Singapur y Tailandia.

² Para el año 2018 se incluyen datos relativos a Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, España, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido.

³ Para el año 2017 se incluyen datos de España.

HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO (*)

Género	Horas de Formación			Horas de formación por empleado/año		
	2019 ¹	2018 ²	2017 ³	2019 ¹	2018 ²	2017 ³
Mujeres	83.281	52.407	43.124	22,4	14,7	14,5
Hombres	296.156	221.108	165.438	46,03	35,0	30,7
Total	379.437	208.562	273.515	37,43	27,7	25,0

¹ Para el año 2019 se incluyen datos relativos a Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, España, Países Bajos, Italia, Malasia, Portugal, Perú, Reino Unido y Tailandia.

² Para el año 2018 se incluyen datos relativos a Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, España, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido.

³ Para el año 2017 se incluyen datos de España.

(*) Nota: Se aprecia una diferencia significativa en horas/persona entre hombres y mujeres en el grupo de Especialistas. Hay que tener en cuenta que en este grupo se engloban todos los puestos de Operaciones en centros industriales, que tienen unos elevados números de horas de formación. En estos colectivos, la formación a hombres y mujeres exactamente de la misma duración. Sin embargo, el número de mujeres es muy bajo respecto al de hombres. Esto motiva que, al agrupar este colectivo con el resto de Especialistas de otros ámbitos, este mayor número de hombres con alto número de horas de formación, arroje un valor medio mucho mayor que el de las mujeres.



RELACIONES LABORALES

Nº Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS MEDIOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS POR PAÍS

País	Nº empleados con convenio	Nº empleados sin convenio	% de empleados con convenio
Argelia	91	36	71,7%
Bélgica	0	9	0,0%
Brasil	167	14	92,3%
Canadá	0	64	0,0%
China	0	117	0,0%
Colombia	175	28	86,2%
E.A.U.	0	28	0,0%
EE.UU.	0	1	0,0%
España	8.063	603	93,0%
Italia	6	1	85,7%
Marruecos	0	1	0,0%
Malasia	0	15	0,0%
México	10	2	83,3%
Países Bajos	0	6	0,0%
Perú	47	5	90,4%
Portugal	584	15	97,5%
Reino Unido	0	6	0,0%
Singapur	0	7	0,0%
Tailandia	0	45	0,0%
TOTAL	9.142	1.004	90,10%

SEGURIDAD



SEGURIDAD Y SALUD DE NUESTROS PROFESIONALES

Peligros laborales de mayor riesgo detectados

Caídas de personas a distinto nivel	Sobreesfuerzos
Caídas de personas al mismo nivel	Exposición temperatura ambiente extrema
Caída de objetos desplome derrumbamiento	Contactos térmicos
Caída de objetos en manipulación	Exposición a contactos eléctricos
Caída de objetos desprendidos	Exposición a sustancias nocivas
Pisadas sobre objetos	Contacto con sustancias cáusticas o corrosivas
Choques contra objeto inmóvil	Exposición a radiaciones
Choques contra objeto móvil	Explosiones
Golpes con objetos o herramientas	Incendios
Proyección de fragmentos o partes	Accidentes causados por seres vivos
Atrapamiento por o entre objetos	Atropello o golpes de vehículos
Atrapamiento, vuelco de máquinas o tractores	

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE PERSONAL PROPIO DESGLOSADO POR NEGOCIO¹

Negocios	2019
Exploración y Producción	0
Refino	0,42
Química	0
Comercialización y Distribución	0,15
Otros – Centro de Investigación	0,07
Total	0,17

¹ N° total de accidentes con baja/Horas reales trabajadas x 200.000.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE PERSONAL NO PROPIO¹

País	2019
España	0,295

¹ N° total de accidentes con baja/Horas reales trabajadas x 200.000.

CAPÍTULO 5

Anexos



TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE PERSONAL PROPIO DESGLOSADO POR GÉNERO¹

País	Mujeres	Hombres	Total
Argelia	0	0	0
Bélgica	0	0	0
Brasil	0	0	0
Canadá	0	0	0
China	0	0	0
Colombia	0	0	0
Emiratos Árabes Unidos	0	0	0
Estados Unidos	0	0	0
España	0,17	0,23	0,21
Italia	0	0	0
Malasia	0	0	0
México	0	0	0
Marruecos	0	0	0
Países Bajos	0	0	0
Perú	0	0	0
Portugal	0	0	0
Reino Unido	0	0	0
Singapur	0	0	0
Tailandia	0	0	0
Total	0,14	0,19	0,17

Nº total de accidentes con baja/Horas reales trabajadas x 200.000.

TASA DE DÍAS PERDIDOS¹ (GRAVEDAD DE ACCIDENTES) POR REGIÓN Y GÉNERO

País	Mujeres	Hombres	Total
Argelia	0	0	0
Bélgica	0	0	0
Brasil	0	0	0
Canadá	0	0	0
China	0	0	0
Colombia	0	0	0
E.A.U.	0	0	0
Estados Unidos	0	0	0
España	9,08	15,05	12,93
Italia	0	0	0
Malasia	0	0	0
México	0	0	0
Marruecos	0	0	0
Países Bajos	0	0	0
Perú	0	0	0
Portugal	0	0	0
Reino Unido	0	0	0
Singapur	0	0	0
Tailandia	0	0	0
Total	7,52	12,90	10,95

¹ Nº total de días perdidos/Horas reales trabajadas x 200.000.

TASA DE DÍAS PERDIDOS¹ (GRAVEDAD DE ACCIDENTES) DESGLOSADO POR NEGOCIO

Negocios	2019
Exploración y Producción	0
Refino	34,48
Química	0
Comercialización y Distribución	7,62
Otros – Centro de Investigación	0,93
Total	10,95

¹ Nº total de días perdidos/Horas reales trabajadas x 200.000.

CAPÍTULO 5

Anexos

INCIDENCIA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ABSENTISMO

	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales ¹	0,028	0	0,010
Número de enfermedades profesionales	1	0	1
Horas de absentismo laboral	551.737	478.938	1.030.675

¹ Nº total de casos de enfermedades profesionales/Horas reales trabajadas x 200.000.

SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES



NÚMERO DE INCIDENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD DE PROCESOS POR NEGOCIO

Negocio	2019		2018		2017	
	Tier 1	Tier 2	Tier 1	Tier 2	Tier 1	Tier 2
Exploración y Producción	0	0	1	0	1	0
Refino	2	3	4	3	2	3
Química	0	1	0	2	1	4
Comercialización y Distribución	0	1	1	2	1	5
Otros- Centro de Investigación	0	1	0	0	0	0
Total	2	6	6	7	5	12



CAMBIO CLIMÁTICO



CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA POR FUENTE

Fuente (Miles de GJ)	2019	2018	2017
Fuelóleo	1.382	3.123	3.084
Gas natural	48.538	33.724	41.504
Fuel Gas	34.065	35.679	30.990
Gasóleo	2.217	2.358	2.504
Gas residual	1.528	1.287	963
Otros combustibles	209	1.233	2.822
Energía eléctrica comprada	6.770	7.013	6.777
Total¹	94.709	84.417	88.644

¹ Los datos de Distribución, CCP y las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD no se incluyen en el reporte.

INTENSIDAD DE EMISIONES DE GEI (ALCANCES 1 Y 2) POR NEGOCIO¹

	2019	2018	2017
Refino (Ton CO ₂ /tonelada tratada)	0,166	0,175	0,184
Química (Ton CO ₂ /tonelada producida)	0,301	0,334	0,341

¹ No se incluye Exploración y Producción en el reporte de intensidades de GEI y energía, debido a que la casuística del negocio no hace comparable los ratios, ya que la producción depende de la edad del pozo y los consumos energéticos no siempre son directamente proporcionales con la producción del pozo.

INTENSIDAD DE CONSUMO ENERGÉTICO POR NEGOCIO¹

	2019	2018	2017
Refino (GJ/tonelada tratada)	2,05	2,03	2,13
Química (GJ /tonelada producida)	5,53	5,39	5,54

¹ No se incluye Exploración y Producción en el reporte de intensidades de GEI y energía, debido a que la casuística del negocio no hace comparable los ratios, ya que la producción depende de la edad del pozo y los consumos energéticos no siempre son directamente proporcionales con la producción del pozo.

MEDIO AMBIENTE



Nota: Los datos relativos a emisiones no GEI; extracción, vertido y consumo de agua; y residuos provenientes del negocio de Gas y Electricidad están recogidos en las cifras de los negocios de Refino y

Química; al ser derivados de las instalaciones de cogeneración dependientes en su gestión de las diferentes plantas de refinería y química.

INVERSIONES Y GASTOS AMBIENTALES

Inversión y Gasto Ambiental (Miles de euros)	2019	2018
Inversión Ambiental	6.588	5.643
Gasto Ambiental ¹	33.577	11.761

¹ El aumento de la cifra de gastos ambientales en 2019 se debe a la incorporación de gastos de transporte relacionados con el medio ambiente y otros servicios ambientales de la planta de DETEN, no reportados en el año 2018.

EMISIONES NO GEI A LA ATMÓSFERA

EMISIONES DE CONTAMINANTES POR TIPO Y NEGOCIO

Emisiones NOx (toneladas)	2019	2018	2017
Exploración y Producción ¹	6.977	3.603	3.923
Refino	2.780	3.670	3.600
Química	635	745	812

Emisiones SOx (toneladas)	2019	2018	2017
Exploración y Producción ¹	15	45	114
Refino	5.057	5.248	5.982
Química	27	24	21

Emisiones PM (toneladas)	2019	2018	2017
Exploración y Producción ¹	217	51	57
Refino	326	267	245
Química	9	7	10

¹ En 2019 el área de negocio de Exploración y Producción ha empleado la metodología de cálculo propia de IOGP para emisiones de no GEI, a diferencia de años anteriores, lo que ha supuesto una variación en los datos respecto a los obtenidos en 2018 y 2017.

INTENSIDAD DE EMISIONES POR TIPO Y NEGOCIO

Emisiones NOx	2019	2018	2017
Refino (Kg/tonelada tratada)	0,133	0,170	0,167
Química (Kg/tonelada producida)	0,243	0,280	0,217
Exploración y producción (Kg/tonelada Oil&Gas producida)	2,422	1,189	1,174

Emisiones SO ₂	2019	2018	2017
Refino (Kg/tonelada tratada)	0,242	0,243	0,277
Química (Kg/tonelada producida)	0,010	0,009	0,034
Exploración y producción (Kg/tonelada Oil&Gas producida)	0,005	0,015	0,000

Emisiones PM	2019	2018	2017
Refino (Kg/tonelada tratada)	0,016	0,013	0,011
Química (Kg/tonelada producida)	0,003	0,003	0,004
Exploración y producción (Kg/tonelada Oil&Gas producida)	0,075	0,017	0,017



CAPÍTULO 5

Anexos

GESTIÓN DEL AGUA

EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE Y POR NEGOCIO

Tipo de fuente ¹ (Miles de m ³)		Exploración y Producción ²	Refino ³	Química	Comercial ⁴	Total
	2019	2.889	674	0	0	3.563
Agua salobre superficial/agua marina	2018	4.315	1.047	0	0	5.362
	2017	11	567	0	0	578
	2019	19	204	1.373	0	1.596
Agua dulce superficial	2018	41	0	1.294	0	1.335
	2017	31	0	4	0	35
	2019	1.193	0	0	10	1.204
Agua subterránea no renovable	2018	944	0	0	9	953
	2017	829	0	0	462	1.291
	2019	656	0	0	0	656
Agua subterránea renovable	2018	587	0	0	0	587
	2017	581	0	0	0	581
	2019	35	12.225	3.441	184	15.886
Agua de red	2018	36	12.022	3.581	195	15.835
	2017	37	11.606	4.778	654	17.075
	2019	23.719	20	0	0	23.739
Agua producida/de proceso	2018	23.786	0	0	0	23.786
	2017	21.965	0	0	0	21.965
	2019	0,8	0	13	0	13
Agua de lluvia y agua procedente de nieve	2018	0,2	0	10	0	10
	2017	2	0	9	0	11
	2019	10	0	0	0	10
Agua residual proveniente de otra empresa	2018	8	0	0	0	8
	2017	0	0	0	0	0
	2019	28.521	13.123	4.828	195	46.666
Volumen de agua captada (miles de m ³)	2018	29.716	13.069	4.886	204	47.875
	2017	23.456	12.173	4.791	1.116	41.535

¹ Los datos de 2017 y 2018 se han recalculado en función al alcance cubierto por los datos de 2019.

² Siguiendo el criterio IOGP, se incluyen los activos operados, excluyendo por tanto el activo *Ourhoud*. Los datos de 2017 y 2018 han sido recalculados según este criterio.

³ No se incluye en el alcance las instalaciones en las que Cepsa no posee el control operacional.

⁴ Se incluyen los datos de las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.

VERTIDO DE AGUA SEGÚN DESTINO Y NEGOCIO

Destino (Miles de m ³)		Exploración y Producción	Refino	Química	Comercial ¹	Total
Planta de tratamiento de agua residual municipal/industrial	2019	101	-	598	151	850
	2018	112	-	617	144	873
	2017	63	-	599	1.037	1.699
(Descarga a) Agua subterránea	2019	24.551	-	0	2	24.553
	2018	24.449	-	0	2	24.451
	2017	22.601	-	-	5	22.606
Agua dulce superficial	2019	-	-	25	-	25
	2018	4	-	29	-	33
	2017	8	-	26	15	49
Agua salobre superficial/agua marina	2019	3.445	7.736	1.006	-	12.187
	2018	4.866	8.524	1.080	-	14.470
	2017	430	7.629	889	-	8.948
Agua residual entregada a otra empresa	2019	-	-	172	6	177
	2018	-	-	239	3	243
	2017	-	-	-	41	41
Agua vertida total (Miles de m ³)	2019	28.097	7.736	1.800	159	37.792
	2018	29.430	8.524	1.965	149	40.068
	2017	23.103	7.629	1.514	1.098	33.344

¹ Se incluyen los datos de las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.

CONSUMO DE AGUA POR NEGOCIO

		Exploración y Producción	Refino	Química	Comercial ¹	Total
Consumo de agua (Miles de m ³)	2019	424	5.387	3.027	36	8.874
	2018	286	4.545	2.920	55	7.806
	2017	353	4.544	3.277	18	8.192

¹ Se incluyen los datos de las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.

CAPÍTULO 5

Anexos

AGUA RECICLADA Y REUTILIZADA

	Exploración y Producción		Refino		Química		Comercial ¹		Total general	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Agua reciclada (m ³)	10.205	9.028	162.232	191.391	0	0	0	0	172.437	200.419
Agua reutilizada (m ³)	44.362	62.019	1.489.493	1.790.349	121.950	78.034	4.078	0	1.659.883	1.930.401
Total general	54.567	71.047	1.651.725	1.981.740	121.950	78.034	4.078	0	1.832.320	2.130.820

¹ Se incluyen los datos de las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD.

ECONOMÍA CIRCULAR

MATERIAS PRIMAS POR ORIGEN Y NEGOCIO (MILES TONELADAS)

	Renovable			No renovable			Total		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Refino ¹	506	441	321	20.921	21.607	20.539	21.427	22.048	20.860
Química ²	0	0	0	4.033	4.103	4.264	4.033	4.103	4.264
Comercial	172	165	102	24	22	6	196	187	108
Total³	679	605	423	24.978	25.732	24.809	25.657	26.337	25.232

¹ Se reportan para el negocio de Refino aproximadamente el 80% de materias primas dado que se reporta tanto el tonelaje de crudos tratados como la cantidad de sustancias de origen renovable empleadas en los procesos. Los datos de 2017 han sido recalculados para excluir a ASESa al no incluirse este año los datos de dicho activo.

² Para el negocio de Química se incluye el principal tonelaje de materias primas de proceso, no reportando el volumen de químicos.

³ En Exploración y Producción y en las plantas de Petrocan, Aviación, SIS y CMD no hay consumos de materias primas.

CANTIDAD DE RESIDUOS GESTIONADOS

Tipo de residuo (toneladas)	2019	2018	2017
Residuos Peligrosos	79.291	68.213	36.569
Residuos No Peligrosos	25.179	43.683	19.763

CANTIDAD DE RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN

Tipo de residuo (toneladas)	Método de eliminación	2019	2018	2017
Residuos peligrosos	Cantidad a vertedero	21.252	27.352	23.438
	Recuperación, incluida la valorización energética	32.806	34.675	10.338
	Incineración	1.223	97	225
	Reciclaje	24.011	6.088	2.568
Residuos no peligrosos	Cantidad a vertedero	14.124	27.773	12.179
	Recuperación, incluida la valorización energética	10.311	14.557	334
	Incineración	123	73	6
	Reciclaje	620	1.280	7.244

CANTIDAD DE RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN GESTIONADOS FUERA DE ESPAÑA

	2019	2018	2017
RP Transporte transfronterizo (toneladas)	28.521	11.779	-
RNP Transporte transfronterizo (toneladas)	301	146	-

CANTIDAD DE RESIDUOS DE PERFORACIÓN POR TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO

Tipo de residuo (toneladas)	Tratamiento/Destino	2019	2018	2017
Residuos en base no acuosa	Tratamiento para eliminación <i>offshore</i>	791	462	202
	Desorción térmica	0	0	6.490
	Inertización	0	35	1.648
	Incineración	0	0	0
Residuos en base acuosa	Inertización	2.024	7.198	81
	Eliminación <i>onshore</i> en áreas controladas	0	0	7.464
	Reciclaje	0	2.441	11.749
	Incineración	0	0	2
Total		2.815	10.136	27.635

CAPÍTULO 5

Anexos

DERRAMES SIGNIFICATIVOS AL MEDIO

Derrames significativos registrados¹:

Tipo de Derrame	Volumen (litros)	Ubicación del derrame	Material del derrame
Durante la descarga de barco se detecta fuga a través de la línea enterrada de conexión de puerto con la factoría de Alcudia. Terrenos Autoridad Portuaria	24.000	Factoría de Asfaltos de Alcudia	Asfalto
Pérdida del tanque de sosa del tratamiento Biológico terminado en la balsa de Pluviales	1.274	Refinería La Rábida	Sosa
Rotura de GRG de ácido sulfúrico en almacén de químicos	1.840	Planta de Bioenergía de San Roque	Ácido sulfúrico
Fuga contenida de ácido sulfúrico en la planta de Energía-HDT	14.720	Refinería La Rábida	Ácido sulfúrico
Derrame de gasóleo durante el trasiego de diésel de un tanque con su respectivo dique metálico	772,7	COP-14 (Caracara, Colombia)	Fuel oil
Total	42.606,7		

¹ Los datos son tomados de una herramienta de control interno con alcance nacional y negocios de Refino, Comercialización, Química y Gas y Electricidad. Se toma como criterio de significativos, los incidentes de derrames incluidos en el baremo de Seguridad PS1 y PS2. Asimismo, para Exploración y Producción se realiza tomando el criterio de reporte de derrames mayores a 1 bbl con alcance al medio ambiente, de acuerdo con los criterios de reporte de IOGP (*International Oil & Gas Producers*).

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

CENTROS DE OPERACIONES UBICADOS DENTRO O JUNTO A ÁREAS PROTEGIDAS O ZONAS DE GRAN VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD FUERA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Centros de operaciones ubicados dentro o junto a áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tipo de operación
Site San Roque	España	Fabricación
Site Palos	España	Fabricación
Site Tenerife	España	Fabricación
Caracara	Colombia	Bloque de producción
Llanos 22	Colombia	Bloque de producción
Lote 131	Perú	Bloque de producción
Detén	Brasil	Fabricación
Becancour	Canadá	Fabricación

HÁBITATS PROTEGIDOS O RESTAURADOS

	Ubicación geográfica	Tamaño
Estación Ambiental Madreveja	San Roque, España	176.400 m ²
Laguna Primera de Palos	Huelva, España	187.600 m ²

CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE



DISTRIBUCIÓN POR SEGMENTOS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

	Nº Proveedores ¹	% de Proveedores ¹	Importe contratado (miles de euros) ^{1,2}	% del importe contratado ^{1,2}
Segmento I	125	2,92%	844.327	60,75%
Segmento II	228	5,32%	299.671	21,56%
Segmento III	395	9,22%	149.657	10,77%
Segmento IV	1.616	37,73%	90.203	6,49%
Segmento V	1.919	44,81%	5.928	0,43%

¹ La información que se reporta dentro del ámbito de compras excluye la compra de crudos, materias primas, productos energéticos y el transporte marítimo relacionado con estos productos; la logística primaria (CLH); los productos y servicios financieros; las operaciones internas del Grupo; las donaciones y los pagos de tributos y tasas.

² La información que se reporta incluye el importe contratado en el ámbito de compras, no sobre la facturación.

PORCENTAJE DE IMPORTE CONTRATADO A PROVEEDORES NACIONALES Y LOCALES

Ubicación geográfica ¹	% del importe contratado a proveedores nacionales ²	% del importe contratado a proveedores locales o de implantación local ²
Brasil	100,00%	72,37%
China	95,93%	77,08%
Colombia	100,00%	44,96%
España	99,98%	46,75%
Estados Unidos y Canadá	10,94%	9,38%
Perú	100,00%	23,17%
Portugal	62,14%	33,42%
Sudeste asiático (Malasia, Singapur y Tailandia)	99,65%	11,05%
Total ³	84%	38%

¹ Se reportan aquellas ubicaciones geográficas con operaciones significativas, incluyendo los sites de la industria petroquímica y los activos en los que se realizan acciones de exploración y producción de hidrocarburos.

² La información que se reporta dentro del ámbito de compras excluye la compra de crudos, materias primas, productos energéticos y el transporte marítimo relacionado con estos productos; la logística primaria (CLH); los productos y servicios financieros; las operaciones internas del Grupo; las donaciones y los pagos de tributos y tasas.

³ Se incluye para el cálculo del total además de las ubicaciones geográficas el resto de la Unión Europea y otros.

CAPÍTULO 5

Anexos



COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



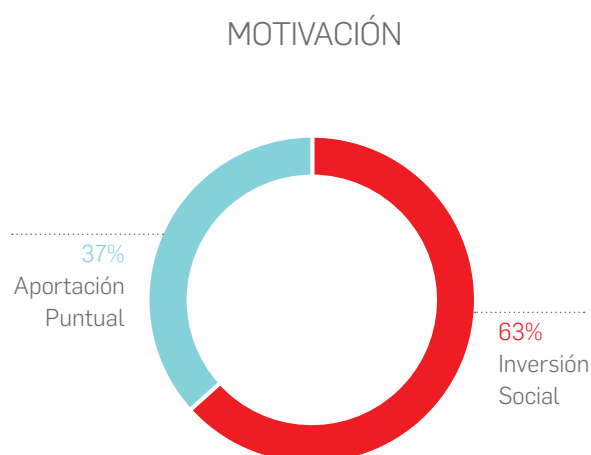
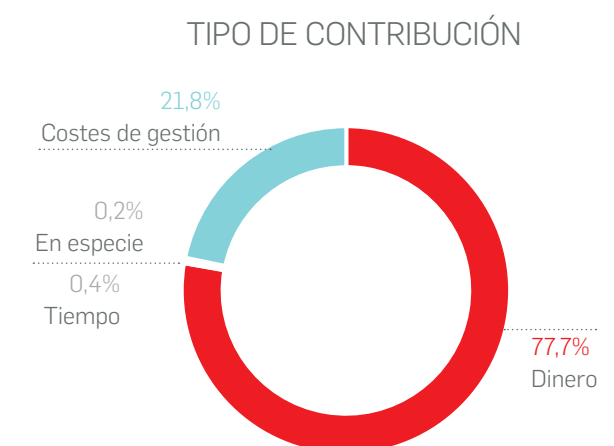
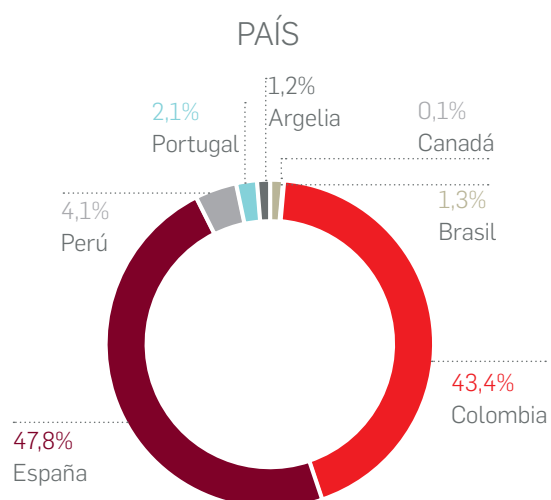
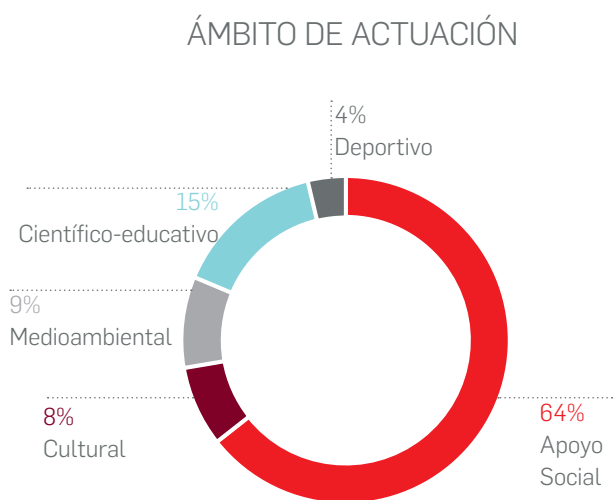
DETALLE DE LOS DATOS DE INVERSIÓN SOCIAL

Inversión en Acción Social de la Fundación Cepsa por ámbito de actuación (euros)	Año 2019
Apoyo social	2.465.593
Cultural	303.958
Medioambiental	344.867
Científico-educativo	573.992
Deportivo	141.443
Total	3.829.853

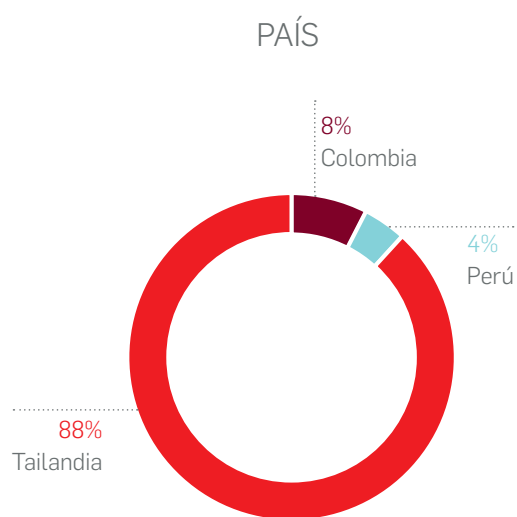
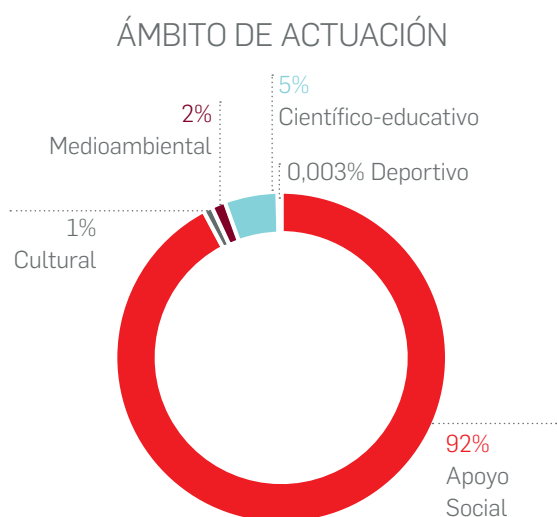
Inversión en Acción Social voluntaria de Cepsa en Canadá y Brasil por ámbito de actuación (euros)	Año 2019
Apoyo social	7.717
Cultural	-
Medioambiental	126
Científico-educativo	162
Deportivo	1.000
Total	9.004

Inversión en Acción Social obligatoria de Cepsa por ámbito de actuación (euros)	Año 2019
Apoyo social	1.015.140
Cultural	9.750
Medioambiental	14.850
Científico-educativo	56.962
Deportivo	3.600
Total	1.100.302

DESGLOSE DE LA INVERSIÓN SOCIAL DE LA FUNDACIÓN CEPESA



DESGLOSE DE LA INVERSIÓN SOCIAL OBLIGATORIA DE CEPESA





Inversión en Acción Social de la Fundación Cepsa por país (euros)	Año 2019
Brasil	49.521
Canadá	5.057
Colombia	1.662.965
España	1.828.950
Perú	157.476
Portugal	78.772
Argelia	47.112
Total	3.829.853

Inversión en Acción Social obligatoria de Cepsa por país (euros)	Año 2019
Colombia	82.890
Perú	46.792
Tailandia	970.620
Total	1.100.302

Inversión en Acción Social de la Fundación Cepsa por tipo de contribución (euros)	Año 2019
Dinero	2.974.220
Tiempo	14.472
En especie	7.775
Costes de gestión	833.385
Total	3.829.853

Inversión en Acción Social voluntaria de Cepsa en Canadá por tipo de contribución (euros)	Año 2019
Dinero	6.000
Tiempo	-
En especie	-
Costes de gestión	-
Total	6.000

Inversión en Acción Social voluntaria de Cepsa en Brasil por tipo de contribución (euros)	Año 2019
Dinero	3.004
Tiempo	-
En especie	-
Costes de gestión	-
Total	3.004



Inversión en Acción Social de la Fundación Cepsa según la motivación (euros)	Año 2019
Aportación puntual	1.404.863
Inversión social	2.424.990
Iniciativas alineadas con el negocio	-
<i>Total</i>	<i>3.829.853</i>

Inversión en Acción Social voluntaria de Cepsa en Canadá según la motivación (euros)	Año 2019
Aportación puntual	-
Inversión social	6.000
Iniciativas alineadas con el negocio	-
<i>Total</i>	<i>6.000</i>

CAPÍTULO 5

Anexos



Inversión en Acción Social voluntaria de Cepsa en Brasil según la motivación (euros)	Año 2019
Aportación puntual	-
Inversión social	3.004
Iniciativas alineadas con el negocio	-
<i>Total</i>	<i>3.004</i>

Inversión en Acción Social obligatoria de Cepsa según la motivación (euros)	Año 2019
Aportación puntual	-
Inversión social	-
Iniciativas alineadas con el negocio	1.100.302
<i>Total</i>	<i>1.100.302</i>

5.4 TABLA DE INDICADORES GRI

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 101 Fundamentos		
GRI 102 Contenidos generales		
Perfil de la organización		
102-1	Nombre de la organización	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	
102-3	Ubicación de la sede central	
102-4	Ubicación de las operaciones	
102-5	Propiedad y forma jurídica	
102-6	Mercados servidos	
102-7	Tamaño de la organización	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Principio 6
102-9	Cadena de suministro	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	
102-11	Principio o enfoque de precaución	
102-12	Iniciativas externas	
102-13	Afiliación a asociaciones	
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Principio 6
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Principio 6

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
	Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	Capítulo 2.4 Nuestras actividades Cepsa no pone a la venta productos prohibidos o en litigio	
	Contraportada	
	Capítulo 2.3 Cepsa en el mundo	
	Capítulo 3.2 Modelo de negocio	
	Capítulo 2.4 Nuestras actividades	
	Capítulo 1.2 Cepsa en Cifras Capítulo 2.4 Nuestras actividades Capítulo 4.3 Gestión de personas	
8	Capítulo 1.2 Cepsa en Cifras Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable 5.3 Anexo a los indicadores – Cadena de suministro responsable	
	Capítulo 2.3 Cepsa en el mundo Capítulo 3.2 Modelo de negocio Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente	
17	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
17	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Carta del Presidente Carta del Consejero Delegado	
	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor Capítulo 3.3 Gestión de riesgos y oportunidades	
16	Capítulo 2.1 Misión, Visión y Valores Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobierno	
102-19	Declaración de la autoridad	
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	
102-21	Consulta a los grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Principio 6
102-23	Presidencia del máximo órgano de gobierno	
102-24	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	
102-25	Conflictos de interés	
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	
102-31	Revisión de los temas económicos, ambientales y sociales	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	
102-35	Políticas de remuneración	
102-36	Proceso para la determinación de la remuneración	
102-37	Implicación de los grupos de interés en la remuneración	
102-38	Ratio de compensación total	
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
16	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
5 16	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
16	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
16	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
16	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 3.3 Gestión de riesgos y oportunidades	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo	
	Capítulo 4.3 Gestión de personas	
	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo Capítulo 4.3 Gestión de personas	
16	Capítulo 4.3 Gestión de personas	
	5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
	5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Principio 1 Principio 3
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	
Práctica en la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	
102-46	Definición de los contenidos del informe y las coberturas de los temas	
102-47	Lista de temas materiales	
102-48	Re-expresión de la información	
102-49	Cambios en la elaboración del informe	
102-50	Periodo objeto del informe	
102-51	Fecha del último informe	
102-52	Ciclo de elaboración del informe	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	
102-55	Índice de contenidos GRI	
102-56	Revisión externa	

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Ver Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión 5.3 Anexo a los indicadores – Materialidad	
	Las re-expresiones de información se encuentran indicadas a lo largo del informe	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	2018	
	Anual	
	Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	Capítulo 5.1 Acerca de este informe	
	Capítulo 5.4 Tabla de indicadores GRI	
	Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Compañía Española de Petróleos, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2019	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 103 Enfoque de Gestión		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 201 Desempeño Económico		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	Principio 7 Principio 8
201-3	Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación	
201-4	Asistencia financiera recibida de administraciones públicas	
GRI 202 Presencia en el mercado		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Principio 1 Principio 6
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Principio 6
GRI 203 Impactos económicos indirectos		
203-1	Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	
GRI 204 Prácticas de adquisición		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión 5.3 Anexo a los indicadores – Materialidad	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión	
7 8 9	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor	
13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático	
8	Capítulo 4.3 Gestión de personas	
	Durante el presente ejercicio se han recibido un total de 21,2 millones de euros en subvenciones públicas.	
1 5 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
1 2 3 4 5 6 8 10 11 12 13 14 15	Capítulo 4.7 Gestión Social 5.3 Anexo a los indicadores – Compromiso con la sociedad	
1 2 3 4 5 6 8 10 11 12 13 14 15	Capítulo 4.7 Gestión Social 5.3 Anexo a los indicadores – Compromiso con la sociedad	
12	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable 5.3 Anexo a los indicadores – Cadena de suministro responsable	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 205 Anticorrupción		
205-1	Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	Principio 10
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio 10
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Principio 10
GRI 206 Prácticas de competencia desleal		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	
GRI 301 Materiales 2019		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	
301-2	Insumos reciclados utilizados	Principio 7 Principio 8
GRI 302 Energía 2019		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Principio 7 Principio 8
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Principio 7 Principio 8
302-3	Intensidad energética	Principio 8
302-4	Reducción del consumo de energía	Principio 7 Principio 8 Principio 9
302-5	Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	Principio 7 Principio 8 Principio 9
GRI 303 Agua y efluentes 2019		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Principio 7 Principio 8
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Principio 7 Principio 8
303-3	Extracción de agua	Principio 8 Principio 9
303-4	Vertido de agua	Principio 8 Principio 9
303-5	Consumo de agua	Principio 8 Principio 9

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas 5.3 Anexo a los indicadores – Ética y cumplimiento	
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
8 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
8 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
7 8 12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
7 8 12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
7 8 12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
7 8 12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático	
7 8 12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático	
6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente	
6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente	
6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 304 Biodiversidad 2019		
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Principio 8
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	Principio 8
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Principio 8
GRI 305 Emisiones 2019		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Principio 7 Principio 8 Principio 9
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	Principio 7 Principio 8 Principio 9
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Principio 8
305-4	Intensidad de emisiones de GEI	Principio 8 Principio 9
305-5	Reducción de emisiones de GEI	Principio 8 Principio 9
305-7	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Principio 8 Principio 9
GRI 306 Efluentes y residuos		
306-2	Residuos por tipología y método de tratamiento	Principio 7 Principio 8
306-3	Derrames significativos	Principio 8
306-4	Transporte de residuos peligrosos	Principio 8
GRI 307 Cumplimiento ambiental		
307-1	Incumplimientos de la legislación y normativa ambiental	Principio 7 Principio 8
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores		
308-1	Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	Principio 9
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Principio 9

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
6 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
6 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente	
6 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático	
12 13	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático	
12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
3 6 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
3 6 12 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
3 12	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
12	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
12	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 401 Empleo		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y ratio de rotación	Principio 6
401-2	Beneficios ofrecidos a empleados a jornada completa que no se ofrecen a empleados temporales o a jornada parcial	Principio 6
401-3	Permisos parentales	Principio 6
GRI 402 Relaciones laborales		
402-1	Periodo mínimo de preaviso en relación con cambios operacionales	Principio 3
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo (2018)		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	
403-9	Lesiones por accidente laboral	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	
GRI 404 Formación y educación		
404-1	Horas medias de formación anuales por empleado	Principio 6
404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
5 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
8	No existe distinción de prestaciones sociales en función de tipo de jornada a la que este adscrito el trabajador, completa o parcial.	
5 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
8	Cepsa cumple los acuerdos mínimos de preaviso frente a posibles cambios operativos que estén dispuestos en los convenios colectivos, o en su defecto en las normativas aplicables en cada país.	
3 8	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad	
3 8	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad	
3 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas	
3 8	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad	
3 8	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad	
3 8	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad	
4 5 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
4 8	Capítulo 4.3 Gestión de personas	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades del desempeño y desarrollo profesional		
405-1	Diversidad de los órganos de gobierno y la plantilla	Principio 6
405-2	Ratio de retribución de mujeres en relación con los hombres	Principio 6
GRI 406 No discriminación		
406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas implantadas	Principio 6
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva		
407-1	Operaciones y proveedores en los que la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo	Principio 2
GRI 408 Trabajo infantil		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Principio 5
GRI 409 Trabajo forzoso		
409-1	Operaciones o proveedores con riesgo significativo por incidentes de trabajo forzoso	Principio 4



CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
5 8 10	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
5 8 10	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos	
5 8 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
8 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
8 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
8 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	



Indicador	Descripción	Pacto Mundial
GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Principio 1
GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos		
412-1	Operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impacto en materia de Derechos Humanos	Principio 1
GRI 413 Comunidades locales		
413-1	Operaciones con implicación de la comunidad local, evaluaciones de impacto, y programas de desarrollo	Principio 1
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos actuales y potenciales sobre las comunidades locales	Principio 1
GRI 414 Evaluación social de proveedores		
414-1	Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios sociales	Principio 2
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Principio 2
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes		
416-1	Evaluación de los impactos sobre salud y seguridad de los productos y servicios	
416-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos sobre la salud y la seguridad de los productos y servicios	
GRI 417 Marketing y etiquetaje		
417-1	Requisitos de información y etiquetaje de los productos y servicios	
417-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetaje de los productos y servicios	
417-3	Incidentes de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico		
419-1	Incumplimiento con las leyes y regulaciones en el área social y económica	

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
11 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
11	Capítulo 4.7 Gestión Social	
11	Capítulo 4.7 Gestión Social	
5 8 16	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
5 8 16	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable	
12	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad	
16	Durante el año 2019 no hemos tenido conocimiento de ningún incidente relacionado con los impactos sobre la salud de los productos y servicios.	
16	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad	
16	En 2019 no se han identificado incumplimientos intencionados de regulación o códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos y servicios.	
16	En 2019 no se han identificado incumplimientos de regulación o códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia. Cepsa pertenece a Autocontrol, asociación sin ánimo de lucro encargada de gestionar el sistema de autorregulación publicitario español para que existan unas garantías de confianza y credibilidad en la publicidad.	
16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	

Indicador	Descripción	Pacto Mundial
OG - Indicadores Específicos sectoriales (Oil & Gas)		
OG-3	Cantidad total de energía renovable generada desglosada por fuente	Principio 8 Principio 9
OG-4	Riesgos asociados a biodiversidad (Número y porcentaje de áreas de operación significativas en las que el riesgo para la biodiversidad ha sido evaluado y monitorizado)	Principio 8
OG-7	Residuos de perforación lodos y ripios	Principio 8
OG-9	Operaciones en emplazamientos con presencia de comunidades indígenas, o en zonas adyacentes o afectadas por las actividades, y emplazamientos que están cubiertos por estrategias específicas de participación	Principio 1
OG-10	Litigios pueblos indígenas	
OG-13	Número de siniestros en materia de seguridad de los procesos y percances, por tipo de actividad	



PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
3. Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
4. Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. Que promuevan la abolición del trabajo infantil.
6. Que promuevan la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

CAPÍTULO 5

Anexos

ODS	Localización en el Informe	Observaciones
7	Cepsa ha puesto en marcha un parque eólico en Jerez de la Frontera a finales de 2019 con una capacidad instalada de 28,8 MW. En 2019 ha comenzado la producción de energía del mismo.	
6 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
6 12 14 15	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente	
11 16	Capítulo 4.7 Gestión Social	
11 16	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas	
3 6 11	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad	

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1	Fin de la pobreza	7	Energía renovable y no contaminante	13	Acción por clima
2	Hambre cero	8	Trabajo decente y crecimiento económico	14	Vida submarina
3	Salud y bienestar	9	Industria, innovación e infraestructura	15	Vida de los ecosistemas terrestres
4	Educación de calidad	10	Reducción de las desigualdades	16	Paz, justicia e instituciones sólidas
5	Igualdad de género	11	Ciudades y comunidades sostenibles	17	Alianzas para lograr los objetivos
6	Agua limpia y saneamiento	12	Producción y consumo responsables		

5.5 TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY DE INF

Contenido del estado de información no financiera	Estándar de reporting	Localización en el Informe
MODELO DE NEGOCIO		
Descripción del modelo de negocio		
Modelo de negocio del grupo	GRI 102-2	Capítulo 2.4 Nuestras actividades
Entorno empresarial	GRI 102-2 GRI 102-4	Capítulo 2.3 Cepsa en el mundo Capítulo 2.4 Nuestras actividades
Organización y estructura	GRI 102-18	Capítulo 4.2.1 Gobierno Corporativo
Mercados en los que opera	GRI 102-6	Capítulo 2.4 Nuestras actividades
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	Carta del Presidente Carta del Consejero Delegado Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Gestión ambiental		
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 416-1 GRI 416-2 GRI OG-13	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Capítulo 4.5.2 Medio ambiente
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5 GRI 305-7	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente

CAPÍTULO 5

Anexos

Contenido del estado de información no financiera	Estándar de reporting	Localización en el Informe
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 303-3 GRI 306-2 GRI 306-4 GRI OG-7	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No aplicable a las actividades desarrolladas por Cepsa
Uso sostenible de los recursos		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 GRI 301-2	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente
Energía: Consumo, directo e indirecto; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI OG-3	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático
Cambio climático		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático 5.3 Anexo a los indicadores – Cambio climático
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 GRI 201-2 GRI 305-5	Capítulo 3.3 Gestión de riesgos y oportunidades Capítulo 4.5.1 Cambio Climático
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 305-5	Capítulo 4.5.1 Cambio Climático
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	Capítulo 4.5.2 Medio ambiente 5.3 Anexo a los indicadores – Medio Ambiente

Contenido del estado
de información no financiera

Estándar
de reporting

Localización
en el Informe

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 102-38 GRI 405-2	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Brecha Salarial	GRI 405-2	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
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 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Implantación de medidas de desconexión laboral		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4.3 Gestión de personas
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	Capítulo 4.3 Gestión de personas
Número de horas de absentismo	GRI 403-9	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-5 GRI 403-6	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad

CAPÍTULO 5

Anexos

Contenido del estado de información no financiera	Estándar de reporting	Localización en el Informe
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Salud y seguridad		
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por género	GRI 403-9	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por género	GRI 403-10	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad 5.3 Anexo a los indicadores – Seguridad
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 102-16 GRI 404-2	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.3 Gestión de personas
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Capítulo 4.3 Gestión de personas 5.3 Anexo a los indicadores – Recursos Humanos
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Planes de igualdad		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	Capítulo 4.3 Gestión de personas
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de género		Capítulo 4.3 Gestión de personas
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Capítulo 4.3 Gestión de personas
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.3 Gestión de personas

Contenido del estado
de información no financiera

Estándar
de reporting

Localización
en el Informe

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Respeto de los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 414-2	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable
---	-----------	---

Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 411-1 GRI 412-1	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad
---	------------------------	---

Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 411-1 GRI 419-1 GRI OG-10	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas
--	-------------------------------------	---

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 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas
--	--	---

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Lucha contra la corrupción y el soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-25 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas 5.3 Anexo a los indicadores – Ética y cumplimiento
--	---	---

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2	Capítulo 4.2.2 Ética, cumplimiento y políticas corporativas
---	-----------	---

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor
---	--	---

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1 GRI 203-2	Capítulo 4.7 Gestión Social 5.3 Anexo a los indicadores – Compromiso con la sociedad
---	------------------------	---

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 204-1 GRI 411-1 GRI 413-1 GRI 413-2 GRI OG-9	Capítulo 4.7 Gestión Social 5.3 Anexo a los indicadores – Compromiso con la sociedad
---	--	---

CAPÍTULO 5

Anexos

Contenido del estado de información no financiera	Estándar de reporting	Localización en el Informe
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 413-1	Capítulo 4.1. Nuestro enfoque de gestión Capítulo 4.7 Gestión Social
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 GRI 201-1 GRI 203-1 GRI 203-2	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor Capítulo 4.7 Gestión Social
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 414-1 GRI 414-2	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2	Capítulo 4.6.1 Cadena de suministro responsable
Consumidores		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 GRI 416-2 GRI 417-1	Capítulo 4.4 Gestión de la Seguridad
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 GRI 102-43	Capítulo 4.6.2 Servicio al cliente
Información fiscal		
Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Capítulo 3.1 Estrategia para la generación de valor
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Tablas GRI



COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES (GRUPO CEPESA)

INFORME ANUAL Y DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA • EJERCICIO 2019

El Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa de Compañía Española de Petróleos, S.A. y sociedades dependientes (Grupo Cepsa), correspondiente al ejercicio 2019, que se contiene en el presente documento, ha sido formulado por el Consejo de Administración de Compañía Española de Petróleos, S.A. (Cepsa) en sesión de 27 de febrero de 2020, como informe separado que incluye el estado de información no financiera consolidado integrante del informe de gestión consolidado, y se firma, a continuación, en prueba de conformidad, por todos los Administradores de la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 44 del Código de Comercio

y 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

De conformidad con el artículo 49.7 del Código de Comercio, con la emisión del Informe Anual y de Responsabilidad Corporativa, como informe separado, se cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado, ya que dicha información forma parte del informe de gestión consolidado, se incluye la información que se exige para dicho estado y se somete a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión consolidado.

Madrid, 27 de febrero de 2020

Compañía Española de Petróleos S.A.U.

Torre Cepsa
Paseo de la Castellana, 259 A
28046 Madrid (España)
ww.cepsa.com

Datos de Contacto

Cepsa - Dirección de Comunicación
Tel: (34) 91 337 60 00
comunicacion@cepsa.com
responsabilidad.corporativa@cepsa.com

Síguenos en

Diseño y maquetación: See the Change

Fotografía: Archivo fotográfico de Cepsa

Impresión: Offsetti Artes Gráficas

Fecha de Edición: 2020

Depósito legal: M-15419-2020