

Questa è una traduzione libera. In caso di contraddizioni, farà fede la versione in inglese

Quadro di riferimento per la governance ambientale e sociale (ESG)

7 marzo 2025

Introduzione

Questo documento contiene il quadro di riferimento di Vitol¹ per la governance ambientale e sociale (Environmental and Social Governance, ESG), che tratta argomenti quali salute, sicurezza, ambiente, diritti umani e del lavoro e comunità. Il quadro definisce i nostri principi e i nostri requisiti, nonché il nostro approccio al rispetto dei diritti umani e al raggiungimento di performance ESG responsabili. Descrive in dettaglio gli standard su cui stiamo lavorando e la necessità di monitorare le performance facendo riferimento a indicatori essenziali di performance (KPI).

Ci poniamo standard elevati e riconosciamo che si tratta di ambizioni che, per essere raggiunte, richiedono un duro lavoro. Implicano una vigilanza costante da parte di Vitol e dei suoi dipendenti.

Il nostro approccio ESG è supervisionato dal Comitato ESG e viene incorporato nell'intera azienda tramite standard, procedure e processi. Questo quadro è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Vitol.

¹ Nel presente documento, i termini "Vitol" e "Gruppo Vitol" sono utilizzati per praticità e si riferiscono a Vitol Netherlands Coöperatief U.A. e alle sue società controllate e affiliate dirette e indirette, ognuna delle quali è un'entità giuridica separata e distinta. Inoltre, i termini "noi", "ci", "nostro" e "noi stessi" sono utilizzati per fare riferimento in generale alle società del "Gruppo Vitol".

I principi ESG di Vitol

Il nostro lavoro deve essere sicuro per i dipendenti, gli appaltatori, le comunità e l'ambiente; ci impegniamo a garantire che le considerazioni ESG siano parte integrante della nostra attività

Puntiamo ad avere un approccio non dannoso: ci impegniamo a segnalare, indagare e imparare da inconvenienti e "mancati incidenti"

Riconosciamo l'importanza e la fragilità dell'ambiente: ci impegniamo a cercare di ridurre al minimo il nostro impatto sull'ambiente attraverso il rispetto di elevati standard ESG

Un approccio basato sul rischio è il più adatto a gestire le aree geografiche e gli ambienti complessi in cui operiamo: ci impegniamo a metterlo in pratica in maniera rigorosa

Tutte le nostre operazioni devono essere conformi ai regimi legislativi e normativi applicabili; ci impegniamo a raggiungere questo obiettivo assicurando che i giusti processi, risorse e sistemi siano in funzione

Ci impegniamo a rispettare tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale; cercheremo di condurre la nostra attività in conformità con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani

Monitoreremo e miglioreremo le nostre performance: ci impegniamo a monitorare, tracciare e rendere note le nostre performance, nonché a stabilire obiettivi, ove applicabili, e a utilizzare gli audit per migliorare le nostre prestazioni ESG

Riconosciamo l'importanza della comunicazione e della trasparenza e ci impegniamo a comunicare in modo adeguato con tutti i principali stakeholder

La responsabilità è alla base della cultura di Vitol: ci impegniamo ad assumerci la responsabilità delle nostre azioni come individui, come team e come gruppo aziendale

CEO di Vitol
Russell Hardy

I requisiti ESG di Vitol

1. Compliance a leggi e regolamenti

Gestire le operazioni, gli impianti e le attività conformemente alle leggi, ai regolamenti e ai permessi relativi ESG pertinenti. Laddove non esistano leggi specifiche o prassi industriali, applicare un approccio ragionevole per ridurre i rischi

2. Gestione del rischio

- 2.1. Adottare un approccio alla gestione dell'ESG e delle operazioni basato sul rischio, identificando, monitorando, valutando e mitigando i rischi a un livello accettabile, come determinato dai requisiti aziendali
- 2.2. Garantire che le attività ad alto rischio quali, ma non limitate alle seguenti siano ben controllate da permessi e/o sistemi di lavoro sicuri:
 - (a) Trasporto (ad es. camion, ferrovia, nave, apparecchiature mobili)
 - (b) Lavori di scavo e ingresso in spazi confinati
 - (c) Lavori a caldo, energia e isolamento elettrico
 - (d) Attività soggette a rischi di incendio, esplosione e atmosfere nocive
 - (e) Lavori in altezza
 - (f) Attività di sollevamento

3. Leadership, formazione e competenze

- 3.1. Dare l'esempio, incoraggiare le persone a intervenire e a segnalare le situazioni non sicure per prevenire malattie e incidenti sul lavoro, indipendentemente dal coinvolgimento diretto
- 3.2. Fornire informazioni ESG adeguate e costanti, formazione e supervisione commisurata al rischio a dipendenti, appaltatori e visitatori, per consentire loro di svolgere le proprie mansioni in modo competente

4. Sistemi di gestione

- 4.1. Stabilire, ove opportuno, sistemi di gestione dell'ESG basati sul rischio che coprano:
 - (a) Diritti umani e del lavoro
 - (b) Rischi per la sicurezza personale e dei processi
 - (c) Fornitura di adeguati dispositivi di protezione individuale (DPI), servizi igienici, kit di pronto soccorso e acqua potabile
 - (d) Protezione dell'ambiente, incluse considerazioni sulla biodiversità
 - (e) Rischi per la salute ed esposizione a potenziali pericoli per la salute
 - (f) Argomenti relativi alla sicurezza
 - (g) Gestione dei reclami e delle lamentele, compreso il divieto di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di persone che hanno presentato un reclamo e la conservazione dei registri dei reclami ricevuti

- (h) Test per alcol e droghe
- (i) Selezione e gestione di appaltatori e fornitori

5. Obiettivi e misure

- 5.1. Stabilire obiettivi misurabili volti a migliorare la performance ESG. Se pertinenti, si dovrebbero considerare i seguenti elementi:
 - (a) (ad es assenza per infortunio, metriche relative alla sicurezza dei processi, "mancati incidenti")
 - (b) Rumore, odore e altri reclami
 - (c) Gestione dell'energia, dei rifiuti e dell'acqua
 - (d) Prevenzione dell'inquinamento
- 5.2. Stabilire, raccogliere e analizzare KPI specifici per l'azienda per monitorare e misurare le performance ESG
- 5.3. I KPI ESG di Vitol devono essere comunicati trimestralmente alla funzione ESG del Gruppo Vitol

6. Diritti umani

- 6.1. Impegnarsi a rispettare tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, compresi quelli contenuti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo², nella [Dichiarazione dell'ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro](#)³ e in quelli relativi al traffico marittimo, in particolare nella [Convenzione sul Lavoro Marittimo](#)
- 6.2. Garantire un luogo di lavoro diversificato e inclusivo, privo di discriminazioni a prescindere da età, sesso, razza, patrimonio culturale, etnia, orientamento sessuale, religione o disabilità
- 6.3. Vietare e prevenire le molestie e il trattamento ingiusto dei lavoratori
- 6.4. Garantire la conformità ai requisiti giuridici in materia di orari, condizioni e retribuzioni
- 6.5. Prestare ulteriore attenzione ai gruppi vulnerabili o emarginati che possono essere maggiormente a rischio di impatti negativi legati ai diritti umani
- 6.6. Proibire e prevenire il lavoro minorile: proibire l'impiego di lavoratori di età inferiore ai 18 anni per lavori pericolosi e notturni; proibire l'impiego di lavoratori prima del completamento della scuola dell'obbligo e di età inferiore ai 15 anni, tranne in quei casi speciali consentiti dalle [Convenzioni ILO n. 138](#) e [n. 182](#); o applicare standard più elevati secondo le leggi locali
- 6.7. Proibire e prevenire il lavoro forzato: garantire che nessun lavoratore sia costretto a lavorare contro la propria volontà attraverso l'uso di violenza, intimidazione, coercizione finanziaria o minaccia di pene o sanzioni, nonché qualsiasi pratica di sfruttamento del lavoro, tra cui, ad esempio, la tratta di esseri umani, la limitazione della libertà di movimento e il sequestro dei documenti di identità
- 6.8. Rispettare i diritti dei dipendenti di aderire, formare o non aderire a un sindacato e impegnarsi a contrattare in buona fede con i loro rappresentanti

² Comprende la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, codificata nel Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici; il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali

³ Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione del lavoro forzato od obbligatorio, abolizione effettiva del lavoro minorile, eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e occupazione

7. Sicurezza

- 7.1. Garantire l'adozione di misure adeguate per gestire i viaggi verso destinazioni ad alto rischio
- 7.2. Stabilire la sicurezza sul luogo di lavoro per prevenire violenza, intimidazione e altre condizioni negative derivanti da fonti interne ed esterne
- 7.3. Assicurare che la gestione della sicurezza sia coerente con gli standard internazionali, le politiche e le leggi locali
- 7.4. Gestire le misure di sicurezza in linea con i [Principi Fondamentali sull'Uso della Forza e delle Armi da Fuoco da parte delle Forze dell'ordine](#) delle Nazioni Unite e con i [Principi Volontari sulla Sicurezza e sui Diritti Umani](#), ove appropriato
- 7.5. Mitigare gli impatti negativi che le misure di sicurezza hanno sulle comunità locali

8. Due diligence

- 8.1. Mettere in pratica una due diligence su ambiente e diritti umani basata sul rischio, ove possibile, per:
 - (a) identificare e valutare gli impatti effettivi e potenziali che possono derivare o essere collegati alle nostre operazioni e alle relazioni commerciali, ad es. attraverso valutazioni dell'impatto ESG
 - (b) dare priorità alle azioni in base alla gravità e alla probabilità di insorgenza, al fine di evitare, prevenire o mitigare gli impatti e gestirli in modo appropriato qualora si verificano
 - (c) valutare le azioni intraprese per affrontare gli impatti reali e potenziali
 - (d) in relazione al lavoro forzato e al lavoro minorile in particolare, valutare e aggiornare il piano di gestione del rischio in aggiunta ai punti da (a) a (c) di cui sopra
- 8.2. Tra gli esempi di due diligence che possiamo intraprendere annoveriamo lo svolgimento di controlli in loco, la raccolta di informazioni da organizzazioni internazionali, autorità governative, società civile ed esperti, l'ottenimento di garanzie dai nostri partner commerciali e l'utilizzo di standard e sistemi di certificazione riconosciuti

9. Coinvolgimento e comunicazione con gli stakeholder

- 9.1. Sviluppare canali di comunicazione bidirezionali con gli stakeholder in modo da garantire la consapevolezza e la comprensione dei quadri di riferimento dell'ESG di Vitol e locali
- 9.2. Informare i nostri partner commerciali sulle nostre aspettative ESG
- 9.3. Sviluppare la capacità di migliorare la prevenzione e la mitigazione degli impatti negativi e, ove appropriato, coinvolgere le persone potenzialmente interessate dalle nostre attività in modo da poter valutare l'efficacia del sistema di gestione dei diritti umani
- 9.4. Comunicare con gli stakeholder per essere certi che siano informati sui rischi per l'ambiente, la salute e la sicurezza, che possono avere un impatto su di loro
- 9.5. Comunicare i nostri sforzi legati all'ESG

10. Segnalazione e gestione degli incidenti

- 10.1. Stabilire e testare piani di gestione degli incidenti legati all'ESG per i rischi di incidenti con maggiore impatto, ad es. per eventi legati alla sicurezza del processo, alla perdita di contenimento, alle emergenze di trasporto, ecc.

10.2. Disporre di un processo di segnalazione, indagine e apprendimento dagli incidenti legati all'ESG e dai mancati incidenti ad alto potenziale, in modo da poter accertare le cause alla radice ed evitare che si ripetano

11. Valutazione della performance

Avviare audit periodici delle operazioni per valutare, utilizzando parametri di riferimento, i progressi rispetto ai nostri obiettivi, utilizzando personale adeguatamente qualificato

Ambito e applicazione

Il quadro di riferimento è relativo alle attività di dipendenti, appaltatori e altri stakeholder che lavorano per Vitol. Ci aspettiamo che tutte le società in cui Vitol ha una partecipazione azionaria seguano questi standard o standard simili, anche se riconosciamo che la nostra influenza sarà commisurata alla nostra partecipazione azionaria e ad altri fattori. Incoraggiamo inoltre i partner commerciali e gli stakeholder ad agire in conformità a questo quadro di riferimento o a uno standard simile e cerchiamo di sostenerli in tal senso, laddove appropriato e pertinente.

In alcune situazioni, la legge nazionale vieta la compliance a un diritto umano riconosciuto a livello internazionale. In caso di divergenze tra la legge nazionale e gli standard internazionali sui diritti umani, ci atteniamo, ove possibile, allo standard più elevato; in caso di conflitto, cercheremo di sviluppare misure alternative per promuovere il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, in conformità con le leggi locali.

Segnalazione di reclami e preoccupazioni

Il meccanismo per i reclami e gli altri canali di segnalazione di Vitol sono disponibili per migliorare la nostra consapevolezza degli impatti dell'ESG potenziali ed effettivi, per indagare tempestivamente su di essi e per intraprendere le azioni appropriate.

Vitol sostiene il principio di non ritorsione nei confronti degli stakeholder che sollevano preoccupazioni o segnalano comportamenti che ritengono non conformi al presente quadro di riferimento ESG.

Conseguenze

Il nostro quadro di riferimento ESG definisce gli standard che ci aspettiamo da noi stessi e dai nostri partner commerciali. Vitol prende sul serio le violazioni del presente quadro. La mancata osservanza del presente quadro di riferimento 'ESG può comportare azioni disciplinari, l'imposizione di un piano di miglioramento e/o di riparazione e, in circostanze appropriate, la sospensione o la cessazione del rapporto di lavoro o commerciale.