

Esta es una traducción libre. Prevalece la versión original en inglés.

# Marco de gobernanza medioambiental y social (ESG)

7 de marzo de 2025

## Introducción

Este documento contiene el marco de gobernanza medioambiental y social (ESG) de Vitol<sup>1</sup>, que abarca temas como la salud, la seguridad, el medioambiente, los derechos humanos y de los trabajadores y las comunidades. El marco establece nuestras creencias y exigencias, así como nuestro enfoque para respetar los derechos humanos y lograr un desempeño ESG responsable. En él se describen las normas a las que aspiramos y la exigencia de supervisar los resultados con respecto a los indicadores clave de rendimiento (KPI).

Suscribimos a altos niveles de exigencia y somos conscientes de que alcanzarlos requiere de un arduo trabajo. Implican una vigilancia constante por parte de Vitol y sus empleados.

Nuestro enfoque ESG está supervisado por el Comité ESG e integrado en toda la empresa mediante normas, procedimientos y procesos. Este marco ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Vitol.

---

<sup>1</sup> En este documento, los términos «Vitol» y «Grupo Vitol» se utilizan a efectos prácticos y hacen referencia a Vitol Netherlands Cooperatief U.A. y a sus filiales y afiliados directos e indirectos, cada uno de los cuales es una persona jurídica separada y distinta. Además, los términos «nosotros», «nos» y «nuestro/a(s)» se utilizan para referirse en general a las empresas del «Grupo Vitol».

## Convicciones de Vitol en materia de ESG

**Nuestras operaciones deben ser seguras para los empleados, los contratistas, las poblaciones vecinas y el medioambiente** - nos comprometemos a garantizar que las consideraciones medioambientales y sociales formen parte de nuestra actividad

**Aspiramos a un enfoque de «cero daños»** - nos comprometemos a comunicar, investigar y aprender de los incidentes y percances

**Reconocemos la importancia y la fragilidad del medioambiente** - nos comprometemos a tratar de reducir al mínimo nuestro impacto sobre el medioambiente mediante el cumplimiento de normas estrictas en materia de ESG

**Un enfoque basado en el riesgo es el más adecuado para gestionar los entornos y áreas geográficas complejas en las que operamos** - nos comprometemos a aplicar esta orientación de forma rigurosa

**Todas nuestras operaciones deben cumplir las leyes y los reglamentos aplicables** - nos comprometemos a lograrlo garantizando la implantación de los procesos, recursos y sistemas adecuados

**Nos comprometemos a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente** - intentaremos operar de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

**Supervisaremos y mejoraremos nuestro desempeño** - nos comprometemos a supervisar, controlar y divulgar nuestro desempeño, así como a establecer objetivos, cuando proceda, y a utilizar auditorías para mejorar nuestro rendimiento en materia de ESG.

**Reconocemos la importancia de la comunicación y la transparencia** - nos comprometemos a comunicarnos adecuadamente con todos los actores

**La responsabilidad es el núcleo de la cultura de Vitol** - nos comprometemos a asumir la responsabilidad de nuestras acciones como individuos, como equipos y como grupo empresarial

CEO de Vitol  
Russell Hardy

# Requisitos en materia de ESG de Vitol

## 1. Cumplimiento de la legislación y la normativa

Gestionar las operaciones, los equipos y las actividades de conformidad con las leyes, los reglamentos y los permisos pertinentes en materia de ESG. Cuando no existan leyes o prácticas industriales específicas, se aplicará un enfoque sensato para reducir los riesgos

## 2. Gestión de riesgos

- 2.1. Adoptar un enfoque basado en el riesgo en materia de ESG y gestión de las operaciones, identificando, supervisando, evaluando y mitigando los riesgos hasta un nivel aceptable, tal y como lo determinen los requisitos según el alcance
- 2.2. Garantizar que las actividades de alto riesgo, como por ejemplo las siguientes, estén bien controladas mediante permisos o sistemas de trabajo seguros:
  - (a) Transporte (p. ej., camión, ferrocarril, barco, equipos móviles)
  - (b) Trabajos de excavación y entrada en espacios confinados
  - (c) Trabajos en caliente, aislamiento energético y eléctrico
  - (d) Actividades con riesgo de incendio, explosión y toxicidad
  - (e) Trabajos en altura
  - (f) Actividades de elevación

## 3. Liderazgo, formación y competencia

- 3.1. Instruir con el ejemplo, animar a las personas a intervenir y a informar de situaciones inseguras para evitar incidentes y enfermedades profesionales, estén directamente implicados o no
- 3.2. Proporcionar información adecuada y continua en materia de ESG, formación adaptada a los riesgos y supervisión a empleados, contratistas y visitantes para que puedan desempeñar sus funciones competentemente

## 4. Sistemas de gestión

- 4.1. Establecer, cuando proceda, sistemas de gestión en materia de ESG basados en el riesgo que cubran:
  - (a) Derechos humanos y de los trabajadores
  - (b) Riesgos para la seguridad personal y de los procesos
  - (c) Suministro de equipos adecuados de protección individual (EPI), instalaciones sanitarias, botiquines de primeros auxilios y agua potable
  - (d) Protección del medioambiente, incluyendo las consideraciones de biodiversidad
  - (e) Riesgos para la salud y exposición a peligros potenciales para la salud
  - (f) Temas relacionados con la seguridad
  - (g) Gestión de quejas y reclamaciones, incluida la prohibición de cualquier forma de represalia contra las personas que hayan presentado una queja y el mantenimiento de registros de las quejas recibidas
  - (h) Pruebas de consumo de alcohol y drogas

- (i) Selección y gestión de contratistas y proveedores

## 5. Objetivos y medición de resultados

- 5.1. Establecer objetivos cuantificables para mejorar los resultados en materia de ESG. Cuando proceda, se tendrá en cuenta lo siguiente:
  - (a) Métricas de ESG anticipadas y retrospectivas (p. ej., lesiones con pérdida de tiempo, métricas de seguridad de procesos, percances)
  - (b) Ruido, olores y otras quejas
  - (c) Gestión de la energía, los residuos y el agua
  - (d) Prevención de la contaminación
- 5.2. Establecer, recopilar y analizar los KPI específicos de la empresa para supervisar y medir el desempeño en materia de ESG
- 5.3. Los KPI en materia de ESG de Vitol deben comunicarse trimestralmente a la función ESG del Grupo Vitol

## 6. Derechos humanos

- 6.1. Comprometerse a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>2</sup>, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>3</sup>, y los relacionados con el transporte marítimo, concretamente el Convenio sobre el trabajo marítimo
- 6.2. Garantizar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, libre de discriminación, con independencia de edad, sexo, raza, patrimonio cultural, etnia, orientación sexual, religión o discapacidad
- 6.3. Prohibir e impedir el acoso y el trato injusto de los trabajadores
- 6.4. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de horarios, condiciones y remuneración
- 6.5. Prestar más atención a los grupos vulnerables o marginados que puedan correr un mayor riesgo de sufrir un impacto negativo en sus derechos humanos
- 6.6. Prohibir y prevenir el trabajo infantil: prohibir el empleo de trabajadores menores de 18 años para trabajos peligrosos y nocturnos; prohibir el empleo de trabajadores antes de completar la escolarización obligatoria y menores de 15 años, excepto en los casos especiales permitidos por los convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT; o aplicar una norma más estricta según la legislación local
- 6.7. Prohibir y prevenir el trabajo forzoso: garantizar que ningún trabajador sea obligado a trabajar contra su voluntad mediante el uso de la violencia, la intimidación, la coacción económica o la amenaza de penalización o sanción, así como cualquier práctica de explotación laboral que incluya, por ejemplo: la trata de seres humanos, la restricción de la libertad de movimiento y la incautación de documentos de identidad
- 6.8. Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse, formar o no un sindicato y comprometerse a negociar de buena fe con sus representantes

---

<sup>2</sup> Formada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, codificada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Sociales y Culturales

<sup>3</sup> La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## **7. Seguridad**

- 7.1. Garantizar la implantación de medidas adecuadas para gestionar los viajes a destinos de alto riesgo
- 7.2. Establecer la seguridad en el lugar de trabajo con el fin de evitar violencia, intimidación y otras condiciones negativas procedentes de fuentes internas y externas
- 7.3. Garantizar que la gestión de la seguridad es coherente con las normas internacionales, las políticas locales y las leyes
- 7.4. Gestionar los dispositivos de seguridad de conformidad con los Principios Básicos de las Naciones Unidas para el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, cuando proceda.
- 7.5. Mitigar los efectos adversos de los dispositivos de seguridad en las comunidades locales

## **8. Diligencia debida**

- 8.1. Llevar a cabo una diligencia debida en materia de medio ambiente y derechos humanos basada en el riesgo, siempre que sea posible, para
  - (a) identificar y evaluar las repercusiones reales y potenciales que puedan derivarse de nuestras propias operaciones y relaciones comerciales o estar vinculadas a ellas, p. ej., mediante evaluaciones de impacto ESG
  - (b) priorizar las acciones en función de la gravedad y la probabilidad de que se produzcan, con el fin de evitar, prevenir o mitigar los impactos y tratarlos adecuadamente en caso de que se produzcan
  - (c) evaluar las medidas adoptadas para abordar los impactos reales y potenciales
  - (d) en relación con el trabajo forzoso y el trabajo infantil específicamente, evaluar y actualizar el plan de gestión de riesgos además de lo indicado en los puntos (a) a (c) anteriores
- 8.2. Algunos ejemplos de la diligencia debida que podemos llevar a cabo incluyen la realización de controles in situ; la recopilación de información de organizaciones internacionales, autoridades gubernamentales, la sociedad civil y expertos; la obtención de garantías de nuestros socios comerciales, y el uso de normas y sistemas de certificación reconocidos

## **9. Compromiso y comunicación con las partes interesadas**

- 9.1. Desarrollar canales de comunicación bidireccionales con las partes interesadas pertinentes para garantizar el conocimiento y la comprensión de los marcos locales y de Vitol en materia de ESG
- 9.2. Informar a nuestros socios comerciales de nuestras expectativas en materia de ESG
- 9.3. Desarrollar capacidades para mejorar la prevención y mitigación de los impactos adversos, en su caso, comprometerse con las personas potencialmente afectadas por nuestras actividades para evaluar la eficacia del sistema de gestión de los derechos humanos
- 9.4. Comunicar con las partes interesadas para garantizar que estén informadas sobre los riesgos medioambientales, sanitarios y de seguridad que puedan afectarles
- 9.5. Comunicar nuestros esfuerzos en materia de ESG

## **10. Notificación y gestión de incidentes**

- 10.1. Establecer y probar los planes de gestión de incidentes de ESG en relación con los principales riesgos de accidente, p. ej.: problemas de seguridad de los procesos, pérdida de contención, emergencias de transporte, etc.
- 10.2. Disponer de un proceso para notificar, investigar y aprender de los incidentes en materia de ESG y de los percances de mayor riesgo potencial, con el fin de determinar las causas y evitar que se repitan

## **11. Revisión del desempeño**

Iniciar auditorías periódicas de las operaciones para evaluar los progresos en relación con nuestros objetivos, utilizando personal debidamente cualificado

## **Alcance y aplicación**

El marco abarca las actividades de todos los empleados, contratistas y otras partes interesadas que trabajan para Vitol. Esperamos que todas las empresas en las que Vitol tiene una participación sigan estas normas u otras similares, aunque reconocemos que nuestra influencia será proporcional a nuestra participación, así como a otros factores. También animamos a los socios comerciales y a las partes interesadas a actuar de acuerdo con este marco o con una norma similar y tratamos de apoyarles para que lo consigan, cuando sea apropiado y pertinente.

En algunas situaciones, la legislación nacional prohíbe el cumplimiento de determinados derechos humanos reconocidos internacionalmente. Cuando la legislación nacional y las normas internacionales en materia de derechos humanos difieran, seguiremos la norma más estricta siempre que sea posible; cuando entren en conflicto, intentaremos desarrollar medidas alternativas para promover el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, de acuerdo con la legislación local

## **Notificación de quejas y reclamaciones**

El mecanismo de quejas de Vitol y otros canales de información están disponibles para mejorar nuestra concienciación sobre los impactos potenciales y reales en materia de ESG, para investigarlos con prontitud y tomar las medidas adecuadas

Vitol mantiene el principio de no tomar represalias contra las partes interesadas que planteen inquietudes o denuncien conductas que perciban como incompatibles con este marco ESG

## **Consecuencias**

Nuestro marco ESG describe las normas que esperamos de nosotros mismos y de nuestros socios comerciales. Vitol se toma muy en serio las infracciones de este marco. El incumplimiento de este marco en materia de ESG puede dar lugar a medidas disciplinarias, a la imposición de un plan de mejora y/o corrección y, en las circunstancias apropiadas, a la suspensión o rescisión de la relación laboral o comercial.