

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

# Marco medioambiental y social

12 de abril de 2022



## Introducción

Este documento detalla el marco medioambiental y social de Vitol<sup>1</sup> (E&S, por sus siglas en inglés), que abarca temas como la salud, la seguridad, el medioambiente, los derechos humanos y laborales, y las comunidades. El marco establece nuestras creencias y exigencias, así como nuestro enfoque en materia de medioambiente y seguridad. 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, por sus siglas en inglés).

Suscribimos a altos niveles de exigencia y somos conscientes de que alcanzarlos requiere de un arduo trabajo.

---

<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 E&S

**Nuestras operaciones deben ser seguras para los empleados, los (sub)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 E&S

**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 respaldar este esfuerzo, así como nuestro marco de E&S, garantizando la existencia de procesos, recursos y sistemas adecuados

**Nos comprometemos a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente:** intentaremos operar de acuerdo con los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas](#), al mismo tiempo que nos esforzamos por mejorar año tras año

**Debemos supervisar nuestro desempeño e intentar mejorar constantemente:** nos comprometemos a velar, controlar e informar de nuestro desempeño, así como a establecer objetivos más ambiciosos y realizar auditorías para mejorar nuestro desempeño en materia de E&S

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

**La responsabilidad está en el corazón de la cultura de Vitol:** nos comprometemos a asumir la responsabilidad de todas nuestras acciones como personas, como equipo y como grupo empresarial

CEO de Vitol  
Russell Hardy

# Requisitos en materia de E&S de Vitol

## 1. Cumplimiento legal

- 1.1. Gestionar las operaciones, los equipos y las actividades de conformidad con las leyes, los reglamentos y los permisos pertinentes en materia de E&S. 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 E&S y gestión de las operaciones, identificando, supervisando, evaluando y mitigando los riesgos hasta un nivel aceptable, tal y como lo determinen los requisitos del rubro
- 2.2. Garantizar que las actividades de alto riesgo, como por ejemplo las siguientes, estén bien controladas mediante permisos o sistemas de trabajo seguros:
  - i. Transporte (p. Ej., camión, ferrocarril, barco, equipos móviles)
  - ii. Trabajos de excavación y acceso a espacios confinados
  - iii. Trabajos en caliente, aislamiento energético y eléctrico
  - iv. Actividades con riesgo de incendio, explosión y toxicidad
  - v. Trabajos en altura
  - vi. Actividades de elevación

## 3. Liderazgo, formación y competencia

- 3.1 Predicar 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, formación y supervisión adecuadas y continuas en materia de E&S a empleados, contratistas y visitantes para que puedan desempeñar sus funciones competentemente

## 4. Sistemas de gestión

- 4.1. Establecer, cuando corresponda, sistemas de gestión en materia de E&S que cubran:
  - i. Riesgos para la seguridad personal y de los procesos
  - ii. Suministro de equipos adecuados de protección individual (EPI), instalaciones sanitarias, botiquines de primeros auxilios y agua potable
  - iii. Protección del medioambiente
  - iv. Riesgos para la salud y exposición a peligros potenciales para la salud
  - v. Temas relacionados con la seguridad
  - vi. Gestión de quejas y reclamaciones
  - vii. Pruebas de consumo de alcohol y drogas
  - viii. Selección y gestión de contratistas y proveedores

## 5. Objetivos y medición

5.1. Establecer objetivos cuantificables para mejorar los resultados en materia de E&S. Cuando proceda, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- i. Métricas de E&S anticipadas y retrospectivas (p. Ej., lesiones con pérdida de tiempo, métricas de seguridad de procesos, percances)
- ii. Ruido, olores y otras quejas
- iii. Gestión de la energía, los residuos y el agua
- iv. 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 E&S

5.3. Los KPI en materia de E&S de Vitol deben comunicarse trimestralmente a la función ESG (Ambiental, social, gobernanza) 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, para el transporte marítimo en concreto, 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. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de horarios, condiciones y remuneración

6.4. Prestar más atención a los grupos vulnerables o marginados que puedan correr un mayor riesgo de sufrir un impacto negativo en sus derechos humanos

6.5. Prohibir el trabajo forzoso, la trata de personas o el trabajo infantil y no tolerar ningún tipo de abuso físico o verbal o acoso en el lugar de trabajo

6.6. Respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse, formar o no un sindicato y comprometerse a negociar de buena fe con sus representantes

## 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 en materia de E&S 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 las medidas de seguridad de acuerdo con los [Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley](#) de Naciones Unidas y los [Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos](#), cuando proceda

---

<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 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.

7.5. Mitigar el impacto adverso que nuestras medidas de seguridad tengan en las comunidades locales

## **8. Diligencia debida**

8.1. Aplicar un enfoque basado en el riesgo a los procesos de diligencia debida en materia de E&S y centrarse en las repercusiones potenciales más graves en materia de E&S

8.2. En la medida de lo posible, tener en cuenta el marco de E&S de Vitol al realizar operaciones y en los procesos de debida diligencia de contrapartes

8.3. Trabajar para llevar a cabo procedimientos constantes de diligencia debida en materia de derechos humanos y garantizar que los derechohabientes y las comunidades afectadas por nuestras actividades empresariales tengan acceso a reparación

8.4. Llevar a cabo evaluaciones de impacto en materia de E&S, cuando proceda

## **9. Compromiso y comunicación con 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 E&S

9.2. Adquirir capacidades para mejorar la prevención y mitigación de los impactos adversos cuando sea necesario

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

10.1. Establecer y probar los planes de gestión de incidentes de E&S en relación con los principales riesgos de accidente, por ejemplo: 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 E&S y de los percances de mayor riesgo potencial, con el fin de determinar las causas y evitar que se repitan

## **11. Revisión del desempeño**

11.1. Iniciar auditorías periódicas de las operaciones para comparar los progresos con estos y otros requisitos, utilizando personal debidamente cualificado

## **Alcance y aplicación**

El marco abarca las actividades de todos los empleados, (sub)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 que actúen de acuerdo con este marco o con normas similares; por nuestra parte, intentaremos apoyarles para que lo consigan, cuando sea necesario. A nivel local o de inversión, contamos con sistemas de gestión más detallados y específicos para cubrir las operaciones diarias y gestionar los riesgos.

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.