

这是自由翻译。如有歧义，以英文版本为准

环境、社会与治理框架

2025 年3 月7 日

引言

本文件概述了Vitol¹的环境、社会与治理 (ESG) 框架，涵盖健康、安全、环境、人权与劳动权利以及社区等议题。该框架明确了Vitol的理念与要求，并阐述了我们如何践行人权责任及实现ESG目标。同时详细说明了Vitol所遵循的标准，以及对照关键绩效指标 (KPI) 监控绩效的要求。

我们坚持高标准，并深知实现这些目标需要付出巨大努力。这些承诺要求Vitol及其员工保持持续警觉。

Vitol的ESG方针由ESG委员会监督，并通过标准、程序和流程在业务运营中全面贯彻执行。本框架已获得Vitol董事会批准。

¹ 本文件中，“Vitol”及“Vitol集团”系为便捷称谓，指Vitol Netherlands Coöperatief U.A. 及其直接和间接的子公司及附属公司，各实体均为独立的法律主体。此外，“我们”“公司”“本公司”及相关代词泛指Vitol集团的各家公司。

Vitol 的ESG理念

我们的业务应该对员工、（分包）承包商、邻近社区和环境都是安全的 - 我们承诺将ESG因素纳入业务考量

零伤害目标 - 我们承诺贯彻零伤害原则，主动报告、调查及汲取事故及未遂事件的经验教训

我们认识到环境的重要性和脆弱性 - 我们承诺通过坚持ESG高标准，力求最大限度地减少对环境的影响

基于风险的方法最适合应对我们业务所面临的环境和地理挑战 - 我们承诺严格实施这种方法

我们的所有业务都应遵守适用的立法和监管规定 - 我们承诺遵守适用的法律法规，并确保相应的流程、资源及体系的建立，以保障合规性

我们承诺尊重所有国际公认的人权 - 我们按照联合国《商业与人权指导原则》开展业务

绩效监测与改进 - 我们承诺持续监测、追踪和披露ESG表现，并在适用范围内设定目标，通过审计不断优化ESG管理

我们认识到沟通和透明度的重要性 - 我们承诺与所有关键利益相关方进行适当的沟通，确保信息透明

责任是Vitol文化的核心 - 作为个体、团队和企业集团，我们承诺对自己的行为承担责任

Vitol 首席执行官

Russell Hardy (罗素·哈迪)

Vitol 的ESG要求

1. 法律合规

在运营、设备管理及各项活动中严格遵守相关的ESG法律、法规及许可要求。在法律或行业标准缺失的情况下，采取合理措施以降低风险。

2. 风险管理

2.1. 采用基于风险的方法进行ESG和运营管理，根据业务需求，识别、监控、评估风险并将风险降低到可接受的水平

2.2. 对高风险作业实施严格的许可及安全管理体系，包括但不限于：

- (a) 运输（例如卡车、铁路、船舶、移动设备）
- (b) 挖掘工作和进入密闭空间
- (c) 高温作业、能源和电气隔离
- (d) 易受火灾、爆炸和有害气体风险影响的活动
- (e) 高空作业
- (f) 起重作业

3. 领导力、培训和胜任力

3.1. 以身作则，鼓励员工主动干预并报告不安全情况（无论是否直接涉及），以防止职业病及事故。

3.2. 向员工、承包商及访客提供ESG相关的信息、开展有针对性的培训及监督，以确保其胜任工作职责

4.4 管理系统

4.1. 依据风险状况建立ESG管理体系，包括：

- (a) 人权及劳动权利
- (b) 个人及工艺安全风险
- (c) 提供合适的个人防护装备 (PPE)、卫生设施、急救包和饮用水
- (d) 环境保护措施，包括生物多样性相关事项
- (e) 健康风险和潜在的健康危害
- (f) 与安全相关的主题
- (g) 安全管理投诉及申诉处理机制，禁止针对举报者的任何报复，并记录收到的投诉
- (h) 酒精及药物检测
- (i) 供应商及承包商的筛选及管理

5. 目标设定与绩效衡量

- 5.1. 设定可衡量的目标以提高ESG绩效。如有必要，应考虑以下几点：
- (a) 滞后和领先的ESG相关指标（例如导致工时损失的工伤事故、流程安全指标、未遂事故）
 - (b) 噪音、气味和其他投诉
 - (c) 能源、废物和水管理
 - (d) 污染预防
- 5.2. 建立、收集和分析业务特定的关键绩效指标，以监控和衡量ESG绩效
- 5.3. Vitol 的ESG关键绩效指标应每季度向 Vitol 集团的环境、社会和治理 (ESG) 职能部门报告

6. 人权

- 6.1. 承诺尊重所有国际公认的人权，包括以下文件中所载的人权《国际人权宪章》²、国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利的宣言》³，以及特别是航运方面的《海事劳工公约》
- 6.2. 确保工作场所的多元化和包容性，不因年龄、性别、种族、文化遗产、族裔、性取向、宗教或残疾而歧视
- 6.3. 禁止和防止任何形式的骚扰及不公正待遇
- 6.4. 确保遵守有关工作时间、劳动条件和薪酬的法律要求
- 6.5. 着重关注更容易受到负面人权影响的弱势群体或边缘化群体
- 6.6. 严禁雇佣18岁以下的劳动者从事危险工作或夜间工作。禁止雇佣未完成义务教育且年龄低于15岁的劳动者，除非符合国际劳工组织（ILO）第138号和第182号公约规定的特例，或按照当地法律执行更高标准。
- 6.7. 确保任何劳动者不因暴力、恐吓、经济胁迫或惩罚威胁而被迫工作，杜绝一切剥削性劳动，包括但不限于人口贩运、限制人身自由、扣押身份文件等行为。
- 6.8. 尊重员工加入、组建或不加入工会的权利，并承诺与其代表进行真诚的谈判

7. 安全

- 7.1. 采取适当措施管理前往高风险地区的出行安全
- 7.2. 建立职场安全管理体系，防止因内部或外部因素导致的暴力、恐吓及其他不利情况
- 7.3. 确保安全管理符合国际标准、当地政策和法律要求
- 7.4. 依据《联合国执法人员使用武力和火器的基本原则》和《安全与人权自愿原则》制定安保措施，并在适当情况下予以执行
- 7.5. 减轻安保措施对当地社区可能造成的不利影响

² 包括编入《公民权利和政治权利国际盟约》的《世界人权宣言》；《经济、社会、文化权利国际盟约》。

³ 结社自由和有效承认集体谈判权，消除强迫或强制劳动，切实废除童工，消除就业和职业方面的歧视。

8. 尽职调查

8.1. 持续开展基于风险的环境与人权尽职调查，以：

- (a) 识别并评估自身运营及商业关系可能引发或关联的实际与潜在影响，例如通过ESG影响评估；
- (b) 根据影响的严重性及发生可能性确定优先行动，避免、预防或减缓相关影响，并妥善应对已发生的影响；
- (c) 评估为解决实际和潜在影响采取的行动；
- (d) 针对强迫劳动及童工问题，除(a)至(c)外，额外评估并更新风险管理计划。

8.2. 可能采取的尽职调查措施包括现场检查、收集国际组织、政府机构、民间社会和专家的信息、向商业伙伴获取合规承诺，并采用公认的标准和认证体系。

9. 利益相关方的参与和沟通

9.1. 建立双向沟通机制，确保利益相关方充分了解Vitol及当地ESG框架

9.2. 向商业伙伴传达ESG合规要求

9.3. 提升能力建设，以更有效地预防和减缓不利影响，并在适当情况下，与可能受影响的个人进行沟通，以评估人权管理体系的有效性

9.4. 确保利益相关方知晓可能影响其环境、健康和安全的相关风险

9.5. 公开ESG相关工作进展

10. 事故报告和管理

10.1. 建立并测试ESG事件管理计划，以应对重大事故风险，例如工艺安全事件、泄漏事故、运输紧急情况等

10.2. 制定报告、调查ESG事件和高潜在未遂事故并从中汲取教训的流程，以确定根本原因并避免再次发生

11. 绩效审查

定期开展运营审计，由具备专业资质的人员进行评估，以衡量目标实现进展

范围和应用

本框架适用于Vitol 所有员工、承包商和其他利益相关方的活动。我们期望Vitol持股的公司遵循本框架或类似标准，尽管我们在这些公司的影响力将取决于持股比例及其他因素。我们亦鼓励商业伙伴和相关方遵循本框架或类似标准，并在适当情况下提供支持，助其实现合规目标。

在某些情况下，国内法与国际人权准则相抵触。如果国内法和国际人权标准不同，我们在可能的情况下遵循更高的标准；在两者发生冲突的情况下，我们将根据当地法律，努力制定替代措施，以促进对国际公认人权的尊重。

投诉与关切事项

Vitol提供申诉机制及其他报告渠道，以增强对潜在或实际ESG影响的认知、及时调查问题并采取适当行动。

我们恪守“零报复”原则，保护所有因报告问题或表达关切而可能受到影响的利益相关方。

违规后果

本ESG框架确立了我们自身及商业伙伴的合规期望。Vitol对违反本框架的行为采取严肃态度，违规可能导致纪律处分、整改计划实施，甚至在适当情况下，暂停或终止雇佣关系或商业合作。