

Dies ist eine freie Übersetzung. Im Falle von Widersprüchen gilt die englische Fassung

Rahmenwerk für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

7. März 2025



Einleitung

Dieses Dokument enthält das Rahmenwerk für Umwelt und Soziale Governance (ESG, engl. Environmental and Social Governance) von Vitol¹, das Themen wie Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Gemeinschaften abdeckt. Das Rahmenwerk legt unsere Grundsätze und Anforderungen sowie unseren Ansatz zur Achtung der Menschenrechte und zur Erzielung einer verantwortungsvollen ESG-Leistung fest. Es beschreibt die Standards, auf die wir hinarbeiten, und die Anforderung, wie wir die Leistung anhand von Leistungskennzahlen (KPI, engl.: Key-Performance-Indicator) überwachen.

Wir stellen hohe Ansprüche an uns selbst und sind uns bewusst, dass dies ehrgeizige Ziele sind, für die wir hart arbeiten müssen, um sie zu erreichen. Sie verlangen ständige Wachsamkeit von Vitol und seinen Mitarbeitenden.

Unser ESG-Ansatz wird vom ESG-Ausschuss überwacht und ist durch Standards, Verfahren und Prozesse in das gesamte Unternehmen integriert. Dieses Rahmenwerk wurde vom Vorstand von Vitol genehmigt.

¹ Die Begriffe „Vitol“ und „Vitol Gruppe“ werden in diesem Dokument aus praktischen Gründen verwendet und beziehen sich auf Vitol Netherlands Coöperatief U.A. und ihre direkten bzw. indirekten Tochtergesellschaften sowie ihre verbundenen Unternehmen, die jeweils separate und eigenständige juristische Personen sind. Die Worte „wir“, „uns“, „unser(e)“ und „selbst“ beziehen sich allgemein auf die Gesellschaften der Vitol-Gruppe.

Die ESG-Grundsätze von Vitol

Unsere Betriebsabläufe sollen für Mitarbeitende, Auftragnehmer, benachbarte Gemeinschaften und die Umwelt sicher sein – wir verpflichten uns, ESG-Überlegungen in unser Geschäft einzubeziehen

Wir streben einen «Zero-Harm-Ansatz» an – wir verpflichten uns, Vorfälle und Beinaheunfälle zu melden, zu untersuchen und daraus zu lernen

Wir anerkennen die Bedeutung und die Fragilität der Umwelt – wir verpflichten uns, uns zu bemühen unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, indem wir hohe ESG-Standards einhalten

Ein risikobasierter Ansatz ist am besten geeignet, um das komplexe Umfeld und die geografischen Gegebenheiten, in denen wir tätig sind, zu bewältigen – wir verpflichten uns, diesen Ansatz konsequent umzusetzen

All unsere Betriebsabläufe sollten mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen – wir verpflichten uns, dies durch geeignete Prozesse, Ressourcen und Systeme sicherzustellen

Wir verpflichten uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte – wir sind bestrebt, unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) zu führen

Wir werden unsere Leistung überwachen und verbessern – wir verpflichten uns, unsere Leistung zu überwachen, nachzuerfolgen und offenzulegen, Ziele festzulegen und Audits zur Verbesserung unserer ESG-Leistungen anzuwenden

Wir anerkennen die Wichtigkeit von Kommunikation und Transparenz – und verpflichten uns, mit allen wichtigen Interessengruppen angemessen zu kommunizieren

Verantwortung ist ein Kernstück der Vitol-Kultur – wir verpflichten uns, Verantwortung für unser Handeln als Einzelperson, als Teams und als Unternehmensgruppe zu übernehmen

CEO, Vitol
Russell Hardy

Vitol ESG-Anforderungen

1 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Betriebsabläufe, Ausrüstung und Aktivitäten sind in Übereinstimmung mit den einschlägigen ESG-Gesetzen, Vorschriften und -Genehmigungen zu verwalten. Wo es keine spezifischen Gesetze oder Branchenpraxis gibt, ist ein vernünftiger Ansatz zur Risikominderung anzuwenden

2 Risikomanagement

- 2.1. Einen risikobasierten Ansatz für das ESG- und Betriebsmanagement anwenden, indem die Risiken identifiziert, überwacht, bewertet und entsprechend den geschäftlichen Anforderungen auf ein akzeptables Niveau vermindert werden
- 2.2. Sicherstellen, dass risikoreiche Tätigkeiten, wie z. B. die folgenden, aber nicht nur diese, durch Genehmigungen und/oder sichere Arbeitssysteme ausreichend geprüft werden:
 - a) Transport (z. B. LKW, Schiene, Schiff, mobile Ausrüstung)
 - b) Aushubarbeiten und Betreten enger Räume
 - c) Heissarbeiten, Energie und elektrische Isolation
 - d) Tätigkeiten, die anfällig auf Brand-, Explosionsrisiken- und schädliche Atmosphären sind
 - e) Arbeiten in der Höhe
 - f) Hebearbeiten

3 Führung, Schulung und Kompetenz

- 3.1. Mit gutem Beispiel vorangehen, Personen ermutigen einzugreifen und unsichere Situationen zu melden, um Berufskrankheiten und Unfälle zu vermeiden, unabhängig davon, ob sie direkt betroffen sind oder nicht
- 3.2. Angemessene und fortlaufende ESG-Informationen, risikobasierte Schulungen und Aufsicht für Mitarbeitende, Auftragnehmende und Besuchende bereitstellen, damit diese ihre Aufgaben kompetent ausführen können

4 Managementsysteme

- 4.1. Wo angemessen, Einrichtung von risikobasierten ESG-Managementsystemen, die Folgendes abdecken:
 - a) Menschen- und Arbeitsrechte
 - b) Risiken für die Sicherheit von Personen und Verfahren
 - c) Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Sanitäreinrichtungen, Erste-Hilfe-
 - d) Kästen und Trinkwasser
 - e) Schutz der Umwelt, einschliesslich Erwägungen zur biologischen Vielfalt
 - f) Gesundheitsrisiken und Belastung durch potenzielle Gesundheitsgefahren
 - g) Sicherheitsrelevante Themen
 - h) Beschwerden und Beschwerdemanagement, einschliesslich des Verbots jeglicher Form von Vergeltung gegen Personen, die eine Beschwerde eingereicht haben, sowie der Aufbewahrung von eingegangenen Beschwerden

- i) Alkohol- und Drogentests
- j) Auswahl und Verwaltung von Auftragnehmern und Lieferanten

5 Zielvorgaben and Messung

- 5.1. Messbare Ziele festlegen, um die ESG-Leistung zu verbessern. Die folgenden Punkte sollen, sofern relevant, berücksichtigt werden:
 - a) Nachlaufende und führende ESG-bezogene Kennzahlen (z.B. Verletzungen mit Ausfallzeiten, Prozesssicherheitskennzahlen, Beinaheunfälle)
 - b) Lärm, Geruch und andere Beschwerden
 - c) Energie-, Abfall- und Wasserwirtschaft
 - d) Vermeidung von Umweltverschmutzung
- 5.2. Geschäftsspezifische Kennzahlen einführen, erheben, und analysieren, um die ESG-Leistung zu überwachen und zu messen
- 5.3. Die Vitol ESG-KPIs sind vierteljährlich an die ESG-Stelle der Vitol-Gruppe zu melden.

6 Menschenrechte

- 6.1. Sich zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte verpflichten, einschliesslich derjenigen, die in der Internationalen Menschenrechtscharta², der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit³, und insbesondere im Bereich der Schifffahrt im Seearbeitsübereinkommen genannt sind
- 6.2. Einen vielfältigen und integrativen Arbeitsplatz sicherstellen, ohne Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, kulturellem Erbe, Ethnie, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung
- 6.3. Belästigung und unfaire Behandlung von Arbeitnehmenden verbieten und verhindern
- 6.4. Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen über Arbeitszeit, -bedingungen und -vergütung gewährleisten
- 6.5. Erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber besonders gefährdeten oder marginalisierten Gruppen, die einem grösseren Risiko nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte ausgesetzt sein könnten
- 6.6. Kinderarbeit verbieten und verhindern: Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmenden unter 18 Jahren für gefährliche Arbeiten und Nachtarbeit; Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmenden vor Abschluss der Schulpflicht und unter 15 Jahren, ausser in den besonderen Fällen, die durch die ILO-Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 erlaubt sind; oder Anwendung eines höheren Standards gemäss lokalem Recht
- 6.7. Zwangsarbeit verbieten und verhindern: Sicherstellen, dass kein Arbeitnehmender gegen seinen Willen zur Arbeit gezwungen wird – weder durch Gewalt, Einschüchterung, finanzielle Nötigung noch durch Androhung von Strafen oder Sanktionen. Ebenso sind alle ausbeuterischen Arbeitspraktiken, einschliesslich Menschenhandel, Einschränkung der Bewegungsfreiheit und Einbehaltung von Ausweisdokumenten, untersagt
- 6.8. Das Recht der Arbeitnehmenden respektieren, einer Gewerkschaft beizutreten, eine solche zu gründen oder nicht beizutreten, und sich verpflichten, nach Treu und Glauben mit ihren Vertretern zu verhandeln

² bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte kodifiziert ist, und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

³ Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

7 Sicherheit

- 7.1. Sicherstellen, dass geeignete Massnahmen zur Regelung von Reisen in Hochrisikogebiete existieren
- 7.2. Sicherheit am Arbeitsplatz schaffen, um Gewalt, Einschüchterung und andere negative Bedingungen, die aus internen und externen Quellen entstehen, zu verhindern
- 7.3. Sicherstellen, dass das Sicherheitsmanagement im Einklang mit internationalen Standards, lokalen Richtlinien und Gesetzen steht
- 7.4. Sicherheitsvorkehrungen nach den Grundprinzipien der Vereinten Nationen für die Anwendung von Gewalt und den Gebrauch von Schusswaffen durch Beamte mit Polizeibefugnissen und, wo sinnvoll, mit den freiwilligen Grundsätzen für Sicherheit und Menschenrechte verwalten
- 7.5. Nachteilige Auswirkungen von Sicherheitsvorkehrungen auf lokale Gemeinschaften abmildern

8 Sorgfaltsprüfung

- 8.1. Fortlaufende risikobasierte Umwelt- und menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durchführen, soweit möglich, um
 - a) tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten, die aus unseren eigenen Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen entstehen oder damit in Verbindung stehen können, z. B. durch ESG-Auswirkungsanalysen
 - b) Massnahmen nach Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit zu priorisieren, mit dem Ziel, Auswirkungen zu vermeiden, zu verhindern oder abzumildern und angemessen mit ihnen umzugehen, falls sie eintreten
 - c) ergriffene Massnahmen zur Bewältigung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen zu bewerten
 - d) insbesondere in Bezug auf Zwangsarbeit und Kinderarbeit zusätzlich zu (a) bis (c) den Risikomanagementplan zu evaluieren und zu aktualisieren
- 8.2. Beispiele für die von uns durchgeführte Sorgfaltspflicht können Kontrollen vor Ort, Auskünfte von internationalen Organisationen, Regierungsbehörden, der Zivilgesellschaft und Experten, die Einholung von Zusicherungen von unseren Geschäftspartnern sowie die Nutzung anerkannter Standards und Zertifizierungssysteme umfassen.

9 Einbindung von Interessengruppen und Kommunikation

- 9.1. Zwei-Wege-Kommunikation mit den relevanten Interessengruppen entwickeln, um das Bewusstsein und das Verständnis für Vitol und die lokalen ESG-Rahmenbedingungen sicherzustellen
- 9.2. Unsere Geschäftspartner über unsere ESG-Erwartungen informieren
- 9.3. Kapazitäten aufbauen, um die Prävention und Abschwächung negativer Auswirkungen zu verbessern, gegebenenfalls mit Personen, die potenziell von unseren Aktivitäten betroffen sind, in den Dialog treten, um die Wirksamkeit des Menschenrechtsmanagementsystems zu bewerten
- 9.4. Mit Interessengruppen kommunizieren, um sicherzustellen, dass sie über relevante Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die sie betreffen könnten, informiert sind
- 9.5. Über unsere ESG-Bemühungen kommunizieren

10 Vorfallberichterstattung und -management

- 10.1. ESG-Notfallpläne für schwere Unfälle erstellen und erproben, z.B. für Prozesssicherheitsereignisse, Verlust des Sicherheitsbehälters, Transportnotfälle usw.
- 10.2. Ein Verfahren zur Meldung, Untersuchung und Auswertung von ESG-Vorfällen sowie potenziellen Beinaheunfällen bereitstellen, um die Ursachen zu ermitteln und erneute Vorkommnisse zu vermeiden

11 Leistungsüberprüfung

Regelmässige Betriebsprüfungen veranlassen, um die Fortschritte anhand unserer Ziele mit entsprechend qualifiziertem Personal zu bewerten.

Geltungsbereich und Anwendung

Das Rahmenwerk umfasst die Tätigkeiten aller Mitarbeitenden, Auftragnehmenden und anderer Interessengruppen, die für Vitol arbeiten. Wir erwarten, dass alle Unternehmen, an denen Vitol beteiligt ist, diese oder ähnliche Standards einhalten, wobei uns bewusst ist, dass unser Einfluss im Verhältnis zu unserer Unternehmensbeteiligung und zu anderen Faktoren steht. Wir ermutigen auch Geschäftspartner und Interessengruppen, im Einklang mit diesem Rahmenwerk oder einem ähnlichen Standard zu handeln, und bemühen uns, sie bei der Erreichung dieses Ziels zu unterstützen, wo dies angemessen und relevant ist.

In manchen Situationen verbietet das nationale Recht die Einhaltung eines international anerkannten Menschenrechts. Wenn nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsnormen voneinander abweichen, befolgen wir nach Möglichkeit die höhere Norm wo diese im Widerspruch zueinanderstehen, bemühen wir uns, alternative Massnahmen zu entwickeln, um die Achtung der international anerkannten Menschenrechte im Einklang mit den lokalen Gesetzen zu fördern.

Beschwerdemeldung

Der Beschwerdemechanismus von Vitol und andere Meldekanäle stehen zur Verfügung, um unser Bewusstsein für potenzielle und tatsächliche ESG-Auswirkungen zu stärken, diese schnell zu untersuchen und geeignete Massnahmen zu ergreifen.

Vitol hält am Prinzip der Nicht-Bestrafung gegenüber Interessengruppen fest, die Bedenken äussern oder Verhaltensweisen melden, die sie als unvereinbar mit diesem ESG-Rahmenwerk wahrnehmen.

Folgen

Unser ESG-Rahmenwerk legt die Standards fest, die wir von uns selbst und unseren Geschäftspartnern erwarten. Vitol nimmt Verstösse gegen dieses Rahmenwerk ernst. Die Nichteinhaltung dieses ESG-Rahmenwerks kann zu disziplinarischen Massnahmen, der Auferlegung eines Verbesserungs- und/oder Abhilfeplans und unter angemessenen Umständen zur Aussetzung oder Beendigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen.