

Dit is een vrije vertaling. In geval van tegenstrijdigheden heeft de Engelse versie voorrang.

Kader voor Milieu, Maatschappij en Goed Bestuur (ESG)

7 maart 2025



Inleiding

Dit document bevat Vitols¹ Beleidslijnen voor Milieu, Maatschappij en Goed Bestuur (ESG) en behandelt onder meer onderwerpen als gezondheid, veiligheid, milieu, mensenrechten, arbeidsrechten en gemeenschappen. Het beschrijft onze overtuigingen en vereisten, evenals onze aanpak om mensenrechten te respecteren en verantwoorde ESG-prestaties te behalen. In dit document beschrijven we de standaarden waar we naartoe werken, evenals het belang van het monitoren van deze prestaties aan de hand van kritieke prestatie-indicatoren (KPI's).

We streven hoge standaarden na en erkennen dat dit ambities zijn waarvoor we hard moeten werken om ze te bereiken. Onze ambities vereisen voortdurende waakzaamheid van Vitol en onze medewerkers.

Het ESG-comité houdt toezicht op onze ESG-aanpak die via standaarden, procedures en processen in de hele onderneming is ingebed. Dit kader is goedgekeurd door de raad van bestuur van Vitol.

¹ In dit document worden ter vereenvoudiging de termen 'Vitol' en 'Vitol Group' gebruikt en zij verwijzen naar Vitol Netherlands Coöperatief U.A. en haar directe en indirecte dochtermaatschappijen en gelieerde ondernemingen, die op zich allemaal afzonderlijke juridische entiteiten zijn. Verder worden de woorden 'wij', 'we', 'ons', 'onze' en 'onszelf' gebruikt om in het algemeen te verwijzen naar de vennootschappen van de Vitol-groep.

ESG-overtuigingen van Vitol

Onze activiteiten moeten veilig zijn voor onze medewerkers, opdrachtnemers, omringende gemeenschappen en het milieu – we verbinden ons ertoe ervoor te zorgen dat ESG-overwegingen integraal deel uitmaken van onze bedrijfsactiviteiten

We streven naar een nul-schade-benadering – we verbinden ons ertoe om incidenten en bijna-ongevallen te rapporteren, te onderzoeken en eruit te leren

We erkennen het belang en de kwetsbaarheid van het milieu – we verbinden ons ertoe om onze impact op het milieu te minimaliseren mede door hoge ESG-standaarden te handhaven

Een risico gebaseerde benadering is de meest geschikte manier om de complexe omgevingen en regio's waarin we actief zijn, te beheren – we verbinden ons ertoe om dit strikt te implementeren

Al onze activiteiten moeten voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving – we verbinden ons ertoe dit te bereiken door erop toe te zien dat de juiste processen, middelen en systemen geïmplementeerd zijn

We zetten ons in voor het respecteren van alle internationaal erkende mensenrechten – we streven ernaar onze activiteiten uit te voeren in overeenstemming met de VN- richtlijnen voor bedrijven en mensenrechten (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

We zullen onze prestaties monitoren en verbeteren – we verbinden ons ertoe onze prestaties te monitoren, op te volgen en bekend te maken, evenals, waar relevant, doelstellingen te bepalen en audits te gebruiken om onze ESG-prestaties, waar nodig, te verbeteren

Wij erkennen het belang van communicatie en transparantie – en verbinden ons ertoe om op gepaste wijze met alle belangrijke stakeholders te communiceren

Verantwoordelijkheid staat centraal in de cultuur van Vitol – we verbinden ons ertoe verantwoordelijkheid te nemen voor onze daden als individu, als team en als bedrijfsgroep

Vitol CEO

Russell Hardy

ESG-vereisten van Vitol

1. Naleving van de wetgeving

Het beheren van bedrijfsactiviteiten, apparatuur en activiteiten in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving en vergunningen op het gebied van ESG. Als er geen specifieke wetgeving of praktijk in de betreffende sector bestaat, moet een verstandige benadering worden gevolgd om risico's te verminderen

2. Risicobeheer

- 2.1. Het hanteren van een risico gebaseerde benadering ten opzichte van ESG en operationeel beheer door risico's te identificeren, monitoren, beoordelen en deze te beperken tot een aanvaardbaar niveau in functie van onze bedrijfsnoden
- 2.2. Ervoor zorgen dat activiteiten met een hoog risico, zoals, maar niet beperkt tot, de volgende activiteiten, goed worden beheerd door vergunningen en/of veiligheidssystemen:
 - a) Vervoer (bijv. per vrachtwagen, trein, schip en mobiele uitrusting)
 - b) Graafwerkzaamheden en toegang tot besloten ruimten
 - c) Werkzaamheden waarbij hitte vrijkomt, energie en elektrische isolatie
 - d) Activiteiten met risico op brand, explosie en schadelijke atmosfeer emissies
 - e) Hoogtewerken
 - f) Hef- en hijswerkzaamheden

3. Leiderschap, Opleiding en Competentie

- 3.1. Het goede voorbeeld geven, mensen aanmoedigen om in te grijpen en onveilige situaties te melden om beroepsziekten en ongevallen te voorkomen, ongeacht deze direct betrokken zijn of niet
- 3.2. Steeds passende ESG-informatie verstrekken, zorgen voor risicogerichte training en begeleiding voor medewerkers, opdrachtnemers en bezoekers, zodat zij hun taken bekwaam kunnen uitvoeren

4. Managementsystemen

- 4.1. Waar nodig, het invoeren van risicogebaseerde EGS-beheersystemen die betrekking hebben op:
 - a) Mensen- en arbeidsrechten
 - b) Persoonlijke en procesgerelateerde veiligheidsrisico's
 - c) Het ter beschikking stellen van geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), sanitaire voorzieningen, EHBO-kits en drinkwater
 - d) Milieubescherming, met inbegrip van biodiversiteitsoverwegingen
 - e) Gezondheidsrisico's en blootstelling aan mogelijke gezondheidsrisico's
 - f) Veiligheidsgerelateerde onderwerpen
 - g) Klachten en behandeling van klachten, inclusief een verbod op elke vorm van vergelding tegen personen die een klacht hebben ingediend en het bijhouden van een register van ontvangen klachten
 - h) Alcohol- en drugtesten
 - i) Selectie en beheer van opdrachtnemers en leveranciers

5. Doelstellingen en meting

- 5.1. Het stellen van meetbare doelen om ESG-prestaties te verbeteren. Het volgende moet in aanmerking worden genomen, waar relevant:
 - a) Achter- en vooruitlopende ESG-gerelateerde metrics (bijv. het aantal ongevallen met verzuim, metrics omtrent procesveiligheid, bijna-ongelukken)
 - b) Klachten over lawaai, geur en andere zaken
 - c) Energie-, afval- en waterbeheer
 - d) Verontreinigingspreventie
- 5.2. Het definiëren, verzamelen en analyseren van bedrijfsspecifieke KPI's om ESG-prestaties te monitoren en te meten
- 5.3. Het op kwartaalbasis rapporteren van KPI's van Vitol inzake ESG aan de ESG-afdeling van de Vitol Group

6. Mensenrechten

- 6.1. Ons ertoe verbinden om alle internationaal erkende mensenrechten te respecteren, met inbegrip van de mensenrechten die zijn opgenomen in het Internationaal Statuut van de rechten van de mens (International Bill of Human Rights²), de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake de fundamentele principes en rechten op het werk (International Labour Organisation's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work³), en in het bijzonder voor de scheepvaart, het maritiem arbeidsverdrag (Maritime Labour Convention)
- 6.2. Het zorgen voor een diverse en inclusieve werkplek, vrij van discriminatie ongeacht leeftijd, geslacht, ras, cultureel erfgoed, etniciteit, seksuele geaardheid, godsdienst of beperking
- 6.3. Het verbieden en voorkomen van intimidatie en oneerlijke behandeling van medewerkers
- 6.4. Het toezien op de naleving van wettelijke voorschriften met betrekking tot werktijden, arbeidsomstandigheden en verloning
- 6.5. Extra aandacht besteden aan kwetsbare of gemarginaliseerde groepen die mogelijks een groter risico lopen om benadeeld te worden op vlak van mensenrechten
- 6.6. Het verbieden en voorkomen van kinderarbeid. Het is niet toegestaan medewerkers jonger dan 18 jaar in te zetten voor gevaarlijk werk of nachtwerk. Tewerkstelling is verboden voor personen die hun verplichte scholing nog niet hebben voltooid en voor jongeren onder de 15 jaar, met uitzondering van speciale gevallen die zijn toegestaan onder de ILO-verdragen, nr. 138 en nr. 182. Indien de lokale wetgeving strengere standaarden hanteert, gelden deze hogere standaarden
- 6.7. Het verbieden en voorkomen van Dwangarbeid. Geen enkele medewerker mag onder dwang werken als gevolg van geweld, intimidatie, financiële druk of dreiging met straf of sancties. Er mogen geen uitbuitende arbeidspraktijken plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld mensenhandel, beperking van bewegingsvrijheid en inbeslagname van identiteitsdocumenten
- 6.8. Het respecteren van het recht van medewerkers om zich al dan niet aan te sluiten bij een vakbond en zich ertoe verbinden te goeder trouw te onderhandelen met hun vertegenwoordigers

² Bestaande uit de Universele Verklaring van de rechten van de mens, gecodificeerd in het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten

³ Vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de afschaffing van dwangarbeid of verplichte arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid, afschaffing van discriminatie op het gebied van werk en beroep

7. Veiligheid

- 7.1. Erop toezien dat passende maatregelen zijn getroffen met betrekking tot reizen naar risicovolle bestemmingen
- 7.2. Het zorgen voor een veilige werkplek, gericht op het voorkomen van geweld, intimidatie en andere negatieve omstandigheden die ontstaan vanuit interne en externe bronnen
- 7.3. Erop toezien dat het veiligheidsbeleid in overeenstemming is met internationale standaarden, het lokale beleid en de wetgeving
- 7.4. Waar van toepassing, het beheren van veiligheidsmaatregelen in overeenstemming met de Basisprincipes van de Verenigde Naties inzake het gebruik van geweld en vuurwapens door wetshandhavers en, waar relevant, de Vrijwillige beginselen inzake veiligheid en mensenrechten
- 7.5. De negatieve gevolgen van veiligheidsregelingen op lokale gemeenschappen beperken

8. Zorgvuldigheid (Due Diligence)

- 8.1. Waar mogelijk, passend en doorlopend risicogebaseerd due diligence-onderzoek uitvoeren op het gebied van milieu en mensenrechten om:
 - a) actuele en potentiële gevolgen te identificeren en te beoordelen die voortvloeien uit of verband houden met onze eigen activiteiten en zakelijke relaties, bijvoorbeeld via ESG-impactbeoordelingen;
 - b) prioriteit te geven aan acties op basis van de ernst en waarschijnlijkheid van het optreden van deze gevolgen, met als doel ze te vermijden, te voorkomen of te beperken en op een passende manier te reageren als ze zich toch voordoen;
 - c) acties te evalueren om actuele en potentiële gevolgen aan te pakken;
 - d) specifiek met betrekking tot dwangarbeid en kinderarbeid: het risicobeheerplan regelmatig te evalueren en bij te werken in aanvulling op (a) tot (c) hierboven
- 8.2. Voorbeelden van zorgvuldigheid (due diligence) maatregelen die we kunnen ondernemen zijn onder meer: het uitvoeren van controles ter plaatse, het verzamelen van informatie van internationale organisaties, overheidsinstanties, maatschappelijke organisaties en deskundigen, het verkrijgen van garanties van onze zakenpartners en het gebruik van erkende standaarden en certificeringssystemen

9. Betrokkenheid van en communicatie met stakeholders

- 9.1. Het ontwikkelen van tweerichtingscommunicatie met relevante stakeholders om het bewustzijn en het begrip van Vitol en de lokale ESG-kaders te waarborgen
- 9.2. Onze zakenpartners informeren over onze ESG-verwachtingen
- 9.3. Het verder uitbouwen van capaciteiten om de preventie en beperking van negatieve gevolgen te verbeteren en, waar toepasselijk, samenwerken met individuen die mogelijks beïnvloed worden door onze activiteiten om de effectiviteit van ons mensenrechtenbeheersysteem te beoordelen
- 9.4. Met stakeholders communiceren om ervoor te zorgen dat ze op de hoogte zijn van relevante milieu-, gezondheids- en veiligheidsrisico's die gevolgen die onze activiteiten voor hen kunnen hebben
- 9.5. Communiceren over onze ESG-inspanningen

10. Incidentmelding en -beheer

- 10.1. Het opstellen en testen van EGS-incidentbeheerplannen voor ernstige ongevallen, bijv. procedures voor veiligheidsincidenten, het vrijkomen van schadelijke stoffen, transport noodgevallen, enz.
- 10.2. Het beschikken over een procedure voor het melden, onderzoeken en leren van ESG-incidenten en potentiële risicovolle bijna-ongevallen om de achterliggende oorzaken vast te stellen en de herhaling ervan te voorkomen

11. Prestatiebeoordeling

Het initiëren van periodieke audits van onze bedrijfsactiviteiten om de voortgang ten opzichte van onze doelstelling te benchmarken met behulp van geschikt gekwalificeerd personeel

Toepassingsgebied

Dit kader is van toepassing op de activiteiten van al onze medewerkers, aannemers en andere stakeholders die voor Vitol werkzaam zijn. Wij verwachten dat alle bedrijven waarin Vitol een aandelenbelang heeft, deze of vergelijkbare standaarden volgen, hoewel wij tegelijk erkennen dat onze invloed afhankelijk is van ons aandeelhoudersbelang, evenals andere factoren. We moedigen ook onze zakenpartners en stakeholders aan om in overeenstemming met dit kader of een vergelijkbare standaard te handelen en proberen hen, waar mogelijk en relevant, te ondersteunen om dit te bereiken.

In sommige gevallen verbiedt de nationale wetgeving de naleving van internationale erkende mensenrechten. Daar waar de nationale wetgeving en de standaarden van internationale mensenrechten verschillen, volgen we, indien mogelijk, de hogere standaard; als deze met elkaar in conflict zijn, trachten we alternatieve maatregelen te handteren om de naleving van internationaal erkende mensenrechten te bevorderen, steeds in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Melden van klachten en zorgen

Vitols klachtenmechanisme en andere meldingskanalen zijn beschikbaar met het doel ons bewustzijn van het potentieel en actueel ESG-impact van incidenten te vergroten, zodat we deze snel kunnen onderzoeken en passende maatregelen kunnen nemen.

Vitol handhaaft het principe van niet-vergelding tegen belanghebbenden die hun bezorgdheid uiten of gedrag melden dat zij strijdig achten met dit ESG-kader.

Gevolgen

Ons ESG-kader schetst de standaarden die we van onszelf en onze zakenpartners verwachten. Vitol neemt schendingen van dit kader serieus. Het niet naleven ervan kan leiden tot disciplinaire maatregelen, het opleggen van een verbeter- en/of herstelplan en, in sommige gevallen, zelfs tot de schorsing of beëindiging van de arbeids- of zakelijke relatie.