

Ceci est une traduction libre. En cas de contradictions, la version en anglais prévaut

Cadre de gouvernance environnementale et sociale (ESG)

7 mars 2025



Introduction

Ce document présente le cadre de gouvernance environnementale et sociale (ESG) de Vitol¹ et traite des sujets tels que la santé, la sécurité, l'environnement, les droits de l'homme et des travailleurs, et les populations locales. Ce cadre définit nos convictions et nos exigences, ainsi que notre approche du respect des droits de l'homme et de la réalisation de performances ESG responsables. Il détaille les standards auxquels nous aspirons et l'exigence de suivre notre performance au moyen d'indicateurs clés de performance (KPIs).

Nous adhérons à des standards élevés et reconnaissons que l'accomplissement de cette ambition demandera un travail important de notre part. Ces standards impliquent une vigilance constante de la part de Vitol et de ses employés.

Notre approche ESG est supervisée par le comité ESG et est intégrée dans l'ensemble de l'entreprise par le biais de normes, de procédures et de processus. Ce cadre a été approuvé par le conseil d'administration de Vitol.

¹ Dans le présent document, les termes « Vitol » et « Groupe Vitol » sont utilisés à des fins de commodité et font référence à Vitol Netherlands Coöperatief U.A. et ses filiales et sociétés affiliées directes et indirectes, chacune étant une entité juridique séparée et distincte. En outre, les termes « nous », « notre » et « nos », sont utilisés pour désigner de manière générale les sociétés du « Groupe Vitol »

Convictions de Vitol en matière d'ESG

Nos activités doivent être sûres pour les employés, les prestataires, les populations voisines et l'environnement – nous nous engageons à nous assurer que les considérations ESG font partie intégrante de notre activité.

Nous visons une approche « zéro préjudice » – nous nous engageons à rapporter, à enquêter et à tirer des enseignements des incidents et des quasi-accidents.

Nous reconnaissons l'importance et la fragilité de l'environnement – nous nous engageons à chercher à réduire au minimum notre impact sur l'environnement en respectant des standards ESG élevés.

Une approche fondée sur les risques est la plus appropriée pour gérer les environnements et les zones géographiques complexes dans lesquels nous opérons – nous nous engageons à la mettre en œuvre de manière rigoureuse.

Toutes nos opérations doivent être conformes aux cadres législatifs et réglementaires applicables – nous nous engageons à atteindre cet objectif en nous assurant que les processus, les ressources et les systèmes appropriés ont été mis en place.

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des droits de l'homme reconnus au niveau international – nous chercherons à mener nos activités conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Nous surveillerons et améliorerons notre performance – nous nous engageons à surveiller, à suivre et à divulguer notre performance, ainsi qu'à fixer des objectifs, le cas échéant, et à utiliser les audits pour améliorer notre performance ESG.

Nous reconnaissons l'importance de la communication et de la transparence – et nous nous engageons à communiquer de manière appropriée avec toutes les parties prenantes clés.

La responsabilité est au cœur de la culture de Vitol – nous nous engageons à assumer la responsabilité de nos actions en tant qu'individus, en tant qu'équipes et en tant que groupe d'entreprises.

PDG de Vitol
Russell Hardy

Exigences ESG de Vitol

1. Respect de la législation et de la réglementation

Gérer les opérations, l'équipement et les activités conformément aux lois, règlements et permis ESG pertinents. Si aucune loi ni aucune pratique spécifique au secteur n'existent, adopter une approche raisonnable pour réduire les risques.

2. Gestion des risques

2.1. Adopter une approche fondée sur les risques dans le cadre de la gestion ESG et des opérations en identifiant, surveillant, évaluant et atténuant les risques à un niveau acceptable tel que déterminé par les besoins de l'entreprise.

2.2. S'assurer que les activités présentant des risques élevés, telles que les activités suivantes, mais sans s'y limiter, sont bien contrôlées par des permis et/ou des systèmes de travail sûrs :

- (a) transport (par ex. camion, train, navire, équipement mobile);
- (b) travaux d'excavation et entrée en espace confiné;
- (c) travaux à chaud, énergie et isolation électrique;
- (d) activités sensibles aux risques d'incendie, d'explosion et d'atmosphère nocive ;
- (e) travail en hauteur;
- (f) activités de levage.

3. Leadership, formation et compétences

3.1. Donner l'exemple, encourager les personnes à intervenir et à signaler les situations dangereuses pour prévenir les maladies et les incidents professionnels, qu'elles soient ou non directement concernées.

3.2. Fournir aux employés, aux prestataires et aux visiteurs des informations ESG appropriées et continues, une formation adaptée aux risques et une supervision pour leur permettre d'exercer leurs fonctions avec compétence.

4. Systèmes de gestion

4.1. Mettre en place, le cas échéant, des systèmes de gestion ESG fondés sur le risque qui couvrent :

- (a) les droits de l'homme et des travailleurs;
- (b) les risques liés à la sécurité des personnes et des processus;
- (c) la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI), d'installations sanitaires, de trousseaux de premiers secours et d'eau potable;
- (d) la protection de l'environnement, y compris les considérations relatives à la biodiversité;
- (e) les risques pour la santé et l'exposition à des situations potentiellement risquées pour celle-ci;
- (f) les questions liées à la sécurité;
- (g) la gestion des plaintes et des griefs, y compris l'interdiction de toute forme de représailles à l'encontre des personnes ayant déposé une plainte et la tenue d'un registre des plaintes reçues;
- (h) le dépistage de l'alcool et des drogues;

- (i) la sélection et la gestion des prestataires et des fournisseurs.

5. Objectifs et mesure de résultats

- 5.1. Fixer des objectifs mesurables visant à améliorer la performance ESG. Les éléments suivants doivent être pris en considération, le cas échéant :
 - (a) des indicateurs ESG inférieurs ou supérieurs à la norme (par ex. blessures causant des arrêts de travail, indicateurs de sécurité des processus, quasi-accidents);
 - (b) les nuisances sonores, olfactives et autres plaintes;
 - (c) la gestion de l'énergie, des déchets et de l'eau;
 - (d) la prévention de la pollution.
- 5.2. Définir, collecter et analyser des indicateurs clés de performance spécifiques à l'activité pour suivre et mesurer la performance ESG.
- 5.3. Les KPIs ESG de Vitol doivent être reportés trimestriellement au département ESG du Groupe Vitol.

6. Droits de l'homme

- 6.1. S'engager à respecter tous les droits de l'homme reconnus au niveau international, y compris ceux contenus dans la Charte internationale des droits de l'homme², la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail³, et ceux liés au transport maritime, en particulier la Convention du travail maritime.
- 6.2. Garantir un lieu de travail diversifié et inclusif, exempt de discrimination quel que soit l'âge, le sexe, la race, l'héritage culturel, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, la religion ou le handicap.
- 6.3. Interdire et prévenir le harcèlement et le traitement inéquitable des travailleurs.
- 6.4. Garantir le respect des exigences légales relatives au temps et aux conditions de travail, ainsi qu'à la rémunération.
- 6.5. Accorder une attention supplémentaire aux populations vulnérables ou marginalisées qui pourraient être confrontées à des risques accrus d'atteinte aux droits de l'homme.
- 6.6. Interdire et prévenir le travail des enfants : interdire l'emploi de travailleurs de moins de 18 ans pour des travaux dangereux et de nuit ; interdire l'emploi de travailleurs avant la fin de la scolarité obligatoire et avant l'âge de 15 ans, sauf dans les cas particuliers autorisés par les conventions de l'OIT n. 138 et n. 182; ou appliquer des normes plus strictes conformément à la législation locale.
- 6.7. Interdire et prévenir le travail forcé : veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit contraint de travailler contre son gré en recourant à la violence, à l'intimidation, à la contrainte financière ou à la menace d'une pénalité ou d'une sanction, ainsi qu'à toute pratique d'exploitation du travail, y compris, par exemple, la traite des êtres humains, la restriction de la liberté de circulation et la saisie des documents d'identité.
- 6.8. Respecter les droits des employés à adhérer, former ou ne pas adhérer à un syndicat et s'engager à négocier de bonne foi avec leurs représentants.

² Composée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, codifiée dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et culturels sociaux et culturels

³ Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

7. Sécurité

- 7.1. S'assurer que des mesures appropriées ont été mises en place pour gérer les voyages vers des destinations à haut risque.
- 7.2. Instaurer une sécurité au travail visant à prévenir la violence, l'intimidation et d'autres conditions négatives découlant de sources internes et externes.
- 7.3. S'assurer que la gestion de la sécurité est conforme aux normes internationales et aux politiques et lois locales.
- 7.4. Gérer les dispositifs de sécurité conformément aux Principes de base des Nations unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois et aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, le cas échéant.
- 7.5. Atténuer les effets négatifs des dispositions en matière de sécurité sur les populations locales.

8. Diligence raisonnable

- 8.1. Effectuer, si possible, un contrôle préalable environnemental et des droits de l'homme basé sur les risques, afin de
 - (a) identifier et évaluer les impacts réels et potentiels qui peuvent découler de nos propres opérations et relations commerciales ou y être liés, par exemple par le biais d'évaluations de l'impact ESG;
 - (b) classer les actions par ordre de priorité en fonction de leur gravité et de leur probabilité d'occurrence afin d'éviter, de prévenir ou d'atténuer les impacts et de traiter de manière appropriée ces impacts s'ils se produisent;
 - (c) évaluer les mesures prises pour faire face aux impacts réels et potentiels;
 - (d) en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants en particulier, évaluer et mettre à jour le plan de gestion des risques en plus des points (a) à (c) ci-dessus.
- 8.2. Les contrôles sur place, la collecte d'informations auprès d'organisations internationales, d'autorités gouvernementales, de la société civile et d'experts, l'obtention d'assurances de la part de nos partenaires commerciaux et l'utilisation de normes et de systèmes de certification reconnus sont autant d'exemples de la diligence raisonnable que nous pouvons exercer.

9. Implication des parties prenantes et communication

- 9.1. Mettre en place des canaux de communication à double sens avec les parties prenantes concernées afin d'assurer la sensibilisation et la compréhension du cadre ESG de Vitol et des cadres ESG locaux.
- 9.2. Informer nos partenaires commerciaux de nos attentes en matière d'ESG.
- 9.3. Développer la capacité à améliorer la prévention et l'atténuation des impacts négatifs et, le cas échéant, s'engager auprès des personnes potentiellement affectées par nos activités afin d'évaluer l'efficacité du système de gestion des droits de l'homme.
- 9.4. Communiquer avec les parties prenantes pour s'assurer qu'elles sont informées des risques environnementaux, sanitaires et sécuritaires susceptibles de les affecter.
- 9.5. Communiquer sur nos efforts en matière d'ESG.

10. Signalement et gestion des incidents

- 10.1. Établir et tester des plans de gestion des incidents ESG pour les risques d'accidents majeurs, par ex. pour les événements de sécurité des processus, les pertes de confinement, les urgences de transport, etc.
- 10.2. Disposer de processus pour signaler, enquêter et tirer les enseignements des incidents ESG et des quasi-accidents graves pour en déterminer les causes profondes et faire en sorte qu'ils ne se reproduisent pas.

11. Examen de la performance

Réaliser des audits réguliers des opérations afin de comparer les progrès réalisés par rapport à nos objectifs, en faisant appel à du personnel dûment qualifié.

Champ d'application

Ce cadre s'applique aux activités de tous les employés, prestataires et autres parties prenantes travaillant pour Vitol. Nous attendons de toutes les sociétés dans lesquelles Vitol détient une participation qu'elles respectent ces normes ou des normes similaires, même si nous savons que notre influence est proportionnelle à notre participation, ainsi qu'à d'autres facteurs. Nous encourageons également nos partenaires commerciaux et les parties prenantes à agir conformément à ce cadre ou à une norme similaire et nous cherchons à les accompagner dans cette démarche, lorsque cela est approprié et pertinent.

Dans certaines situations, le droit national interdit le respect d'un droit de l'homme reconnu au niveau international. Lorsque le droit national et les normes internationales relatives aux droits de l'homme diffèrent, nous respectons les normes les plus strictes dans la mesure du possible ; là où elles sont en conflit, nous tenterons d'élaborer des mesures alternatives pour promouvoir le respect des droits de l'homme reconnus au niveau international, conformément à la législation locale.

Signaler des griefs et des préoccupations

Le mécanisme de réclamation de Vitol et d'autres canaux de signalement sont disponibles pour renforcer notre sensibilisation aux impacts ESG potentiels et réels, pour les examiner rapidement et pour prendre les mesures appropriées.

Vitol maintient le principe de non-représailles à l'encontre des parties prenantes qui soulèvent des préoccupations ou signalent des comportements qu'elles jugent incompatibles avec le présent cadre ESG.

Conséquences

Notre cadre ESG définit les normes que nous attendons de nous-mêmes et de nos partenaires commerciaux. Vitol prend au sérieux les violations de ce cadre. Le non-respect de ce cadre ESG peut entraîner des mesures disciplinaires, l'imposition d'un plan d'amélioration et/ou de remédiation et, le cas échéant, la suspension ou la résiliation de l'emploi ou de la relation d'affaires.