

Šis ir brīvs tulkojums. Pretrunu gadījumā noteicošā ir angļu valodas versija

Ietekmes uz vidi, sociālās atbildības un pārvaldības (ESG) pamatnostādnes

2025. gada 7. martā



Levads

Šajā dokumentā ir iekļautas "Vitol¹" ietekmes uz vidi, sociālās atbildības un pārvaldības (ESG) pamatnostādnes, kas aptver tādas tēmas kā veselība, drošība, vide, cilvēktiesības un darba tiesības, kā arī kopienas. Šīs pamatnostādnes nosaka mūsu uzskatus un prasības, kā arī mūsu pieeju cilvēktiesību ievērošanai un atbildīgas ESG sasniegšanai. Tajās ir sīki izklāstīti standarti, uz kuriem mēs tiecamies, un prasība pārraudzīt sasniegto, atsaucoties uz galvenajiem snieguma rādītājiem (KPIs).

Mēs ievērojam augstus standartus un atzīstam, ka tie ir mērķi, kuru sasniegšanai mums būs cītīgi jāstrādā. To sasniegšanai "Vitol" un tās darbiniekiem vienmēr jābūt modriem.

Mūsu ESG pieeju pārtrauga ESG komiteja un tā ir integrēta uzņēmumā, nosakot standartus, procedūras un procesus. Šīs pamatnostādes ir apstiprinājusi "Vitol" valde.

¹ Šajā dokumentā termini "Vitol" un "Vitol Group" tiek izmantoti ērtības pēc un attiecas uz "Vitol Netherlands Coöperatief U.A." un tās tiešiem un netiešiem meitas uzņēmumiem un filiālēm, kura katra ir atsevišķa un patstāvīga juridiskā persona. Turklāt vārdi "mēs", "mūsu", "mums" un "mēs paši" vispārīgi attiecas uz "Vitol Group" uzņēmumiem.

Uzņēmuma "Vitol" mērķi attiecībā uz ESG

Mūsu darbībai jābūt drošai darbiniekiem, darbuzņēmējiem, kaimiņu kopienām un videi – mēs apņemamies nodrošināt, ka ESG ir neatņemama mūsu uzņēmējdarbības sastāvdaļa.

Mūsu mērķis ir nulles kaitējuma pieeja – mēs apņemamies ziņot par incidentiem un potenciāli bīstamām situācijām, izmeklēt tās un mācīties no tām.

Mēs apzināmies vides nozīmīgumu un trauslumu – mēs apņemamies censties samazināt savu ietekmi uz vidi, ievērojot augstus ESG standartus.

Uz risku balstīta pieeja ir vispiemērotākā, lai pārvaldītu sarežģītas vides un ģeogrāfiskos reģionus, kuros mēs darbojamies – mēs stingri apņemamies to īstenot.

Visām mūsu darbībām ir jāatbilst piemērojamajiem likumdošanas un normatīvajiem režīmiem – mēs apņemamies to panākt, nodrošinot atbilstošu procesu, resursu un sistēmu esamību.

Mēs esam apņēmušies ievērot visas starptautiski atzītās cilvēktiesības – mēs centīsimies veikt savu uzņēmējdarbību saskaņā ar ANO Vadošajiem principiem uzņēmējdarbībai un cilvēktiesībām, vienlaikus cenšoties uzlabot savu darbību gadu no gada.

Mēs uzraudzīsim un uzlabosim savu darbību – mēs apņemamies uzraudzīt, izsekot un atklāt informāciju par mūsu darbību, kā arī attiecīgos gadījumos izvirzīt mērķus un īstenot pārbaudes, lai uzlabotu savus ESG rezultātus.

Mēs apzināmies saziņas un pārredzamības svarīgumu – un apņemamies pienācīgi sazināties ar visām galvenajām ieinteresētajām personām.

Atbildība ir "Vitol" kultūras pamatā – mēs apņemamies uzņemties atbildību par savu rīcību kā katrs atsevišķs darbinieks, kā komanda un kā korporatīvā grupa.

"Vitol" ģenerāldirektors

Rasels Hārdijs (*Russell Hardy*)

Uzņēmuma "Vitol" ESG prasības

1. Atbilstība tiesību aktiem un noteikumiem

Pārvaldīt operācijas, aprīkojumu un darbības saskaņā ar attiecīgajiem ESG likumiem, noteikumiem un atļaujām. Ja nav īpašu tiesību aktu vai nozares prakses, piemērot saprātīgu pieeju, lai mazinātu riskus.

2. Riska pārvaldība

- 2.1. Pieņemt uz risku balstītu pieeju ESG un operāciju pārvaldībai, nosakot, uzraugot, novērtējot un mazinot riskus līdz pieņemamam līmenim, kā noteikts uzņēmējdarbības prasībās.
- 2.2. Nodrošināt, ka augsta riska darbības, piemēram, bet ne tikai tālāk minētās, tiek labi kontrolētas ar atļaujām un/vai drošām darba sistēmām:
 - (a) pārvadājumos (piem., kravas automašīna, dzelzceļš, kuģis, pārvietojamais aprīkojums);
 - (b) rakšanas darbos un iekļūšanai norobežotās telpās;
 - (c) darbos ar karstumu, enerģijas un elektrisko izolāciju;
 - (d) darbībās, kas pakļautas ugunsgrēka, sprādziena un kaitīgu izmešu atmosfērā riskam;
 - (e) darbam augstumā;
 - (f) pacelšanas darbībās.

3. Vadība, apmācība un kompetence

- 3.1. Rādīt piemēru, mudināt cilvēkus iesaistīties un ziņot par nedrošām situācijām, lai novērstu arodslimības un nelaimes gadījumus, neatkarīgi no tā, vai šīs personas ir tieši iesaistītas situācijā vai nav.
- 3.2. Nodrošināt darbiniekiem, darbuzņēmējiem un apmeklētājiem atbilstīgu un pastāvīgu ESG informāciju, riskam pielāgotu apmācību un uzraudzību, lai viņi varētu kompetenti veikt savus pienākumus.

4. Vadības sistēmas

- 4.1. Vajadzības gadījumā izveidot riskam pielāgotas ESG sistēmas, lai aptvertu:
 - (a) cilvēktiesības un darbinieku tiesības;
 - (b) personīgos un procesu drošības riskus;
 - (c) piemērotus individuālo aizsardzības līdzekļus (IAL), sanitārās telpas, pirmās palīdzības komplektus un dzeramā ūdens nodrošināšanu;
 - (d) vides aizsardzību, tostarp bioloģiskās daudzveidības apsvērumus;
 - (e) veselības riskus un pakļaušanu iespējamiem veselības apdraudējumiem;
 - (f) ar drošību saistītas tēmas;
 - (g) sūdzību pārvaldību, tostarp jebkāda veida represiju aizliegšanu pret personām, kuras iesniegušas sūdzību, un saņemto sūdzību reģistra uzturēšanu;
 - (h) alkohola un narkotiku testēšanu;
 - (i) darbuzņēmēju un piegādātāju atlasīšanu un vadību.

5. Mērķi un to noteikšana

- 5.1. Noteikt samērīgus mērķus, lai uzlabotu ESG rezultātus. Attiecīgā gadījumā būtu jāapsver:
- (a) aktuālie un prognozējamie ESG rādītāji (piem., traumas, kuru rezultātā tiek zaudēts darba laiks, procesu drošības rādītāji, potenciāli bīstamas situācijas);
 - (b) troksnis, smaka un citas sūdzības;
 - (c) enerģijas, atkritumu un ūdens resursu apsaimniekošana;
 - (d) piesārņojuma novēršana.
- 5.2. Izveidot, apkopot un analizēt konkrētajai uzņēmējdarbībai raksturīgus KPI, lai uzraudzītu un novērtētu ESG.
- 5.3. Par "Vitol" KPI izpildi vides un sociālajā jomā reizi ceturksnī jāziņo "Vitol Group" ESG atbildīgajai struktūrvienībai.

6. Cilvēktiesības

- 6.1. Apņemties ievērot visas starptautiski atzītās cilvēktiesības, tostarp tās, kas ietvertas Starptautiskajā cilvēktiesību hartā², Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijā par pamatprincipiem un tiesībām darbā³, un attiecībā uz kuģniecību Konvencijā par darbu jūrniecībā.
- 6.2. Nodrošināt daudzveidīgu un iekļaujošu darba vietu, kurā nav diskriminācijas neatkarīgi no vecuma, dzimuma, rases, kultūras mantojuma, etniskās piederības, seksuālās orientācijas, reliģijas vai invaliditātes.
- 6.3. Aizliegt un novērst uzmākšanos un negodīgu izturēšanos pret darbiniekiem.
- 6.4. Nodrošināt atbilstību juridiskajām prasībām attiecībā uz darba laiku, nosacījumiem un atalgojumu.
- 6.5. Pievērst papildu uzmanību neaizsargātām vai marginalizētām grupām, kuras var būt pakļautas lielākam nelabvēlīgas ietekmes riskam cilvēktiesību jomā.
- 6.6. Aizliegt un novērst bērnu darbu: aizliegt nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, bīstamam un nakts darbam; aizliegt nodarbināt personas pirms obligātās izglītības iegūšanas un līdz 15 gadu vecumam, izņemot īpašos gadījumus, ko pieļauj SDO konvencijas Nr. 138 un Nr. 182; vai piemērot augstākus standartus saskaņā ar vietējiem tiesību aktiem.
- 6.7. Aizliegt un novērst piespiedu darbu: nodrošināt, lai neviens darbinieks netiktu piespiests strādāt pret savu gribu, izmantojot vardarbību, iebiedēšanu, finansiālu piespiešanu vai soda vai sankciju draudus, kā arī piemērot jebkādas citas ekspluatējošas darba prakses, tostarp, piemēram, cilvēku tirdzniecību, pārvietošanās brīvības ierobežošanu un personu apliecinošu dokumentu atņemšanu.
- 6.8. Ievērot darbinieku tiesības veidot arodbiedrību, pievienoties vai nepievienoties tai, un apņemties godprātīgi risināt sarunas ar saviem pārstāvjiem.

7. Drošība

- 7.1. Nodrošināt, ka tiek veikti atbilstoši pasākumi, lai pārvaldītu braucienus uz augsta riska vietām.
- 7.2. Izveidot drošību darbavietā, lai novērstu vardarbību, iebiedēšanu un citus negatīvus vides un sociālos apstākļus, kas izriet no iekšējiem un ārējiem avotiem.
- 7.3. Nodrošināt, ka drošības pārvaldība atbilst starptautiskajiem standartiem, vietējai politikai un tiesību aktiem.

² To veido Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, kas kodificēta Starptautiskajā Paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām; Starptautiskajā Paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām.

³ Biedrošanās brīvība un kolektīvo sarunu tiesību efektīva atzīšana, piespiedu vai obligātā darba izskaušana, bērnu darba efektīva izskaušana, diskriminācijas izskaušana attiecībā uz nodarbinātību un profesiju.

- 7.4. Pārvaldīt drošības pasākumus saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Pamatprincipiem par to, kā tiesībsardzības amatpersonas izmanto spēku un šaujamo ieroci un Brīvprātīgajiem principiem par drošību un cilvēktiesībām attiecīgos gadījumos.
- 7.5. Mazināt mūsu drošības pasākumu negatīvo ietekmi uz vietējām kopienām.

8. Pienācīgas pārbaudes

- 8.1. Attiecīgos gadījumos veikt pastāvīgu uz risku balstītu vides un cilvēktiesību uzticamības pārbaudi.
- (a) identificēt un novērtēt faktisko un potenciālo ietekmi, kas var rasties vai būt saistīta ar mūsu pašu darbībām un uzņēmuma attiecībām, piemēram, izmantojot ESG ietekmes novērtējumus.
 - (b) noteikt prioritāti darbībām, pamatojoties uz to rašanās smagumu un iespējamību, lai nepieļautu ietekmi, novērstu vai mazinātu ietekmi un pienācīgi risinātu šādu ietekmi, ja tāda rodas.
 - (c) izvērtēt veiktās darbības un iespējamo ietekmi.
 - (d) saistībā ar piespiedu darbu un bērnu darbu, novērtēt un atjaunināt riska pārvaldības plānu papildus iepriekš minētajam a) līdz c) apakšpunktā.
- 8.2. Piemēri uzraudzības pārbaudēm, kuras varam veikt, ir informācijas vākšana no starptautiskām organizācijām, valsts iestādēm, pilsoniskās sabiedrības un ekspertiem; garantiju iegūšana no mūsu uzņēmuma partneriem un atzītu standartu un sertifikācijas sistēmu izmantošana.

9. Ieinteresēto personu iesaistīšana un saziņa

- 9.1. Izstrādāt divvirzienu saziņas kanālus ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, lai nodrošinātu informētību un izpratni par "Vitol" un vietējām ESG pamatnostādnēm.
- 9.2. Informēt uzņēmuma partnerus par to, ko sagaidām ESG jomā.
- 9.3. Attīstīt spējas, lai uzlabotu nelabvēlīgas ietekmes novēršanu un mazināšanu, vajadzības gadījumā sadarboties ar personām, kuras potenciāli ietekmē mūsu darbības, lai novērtētu cilvēktiesību pārvaldības sistēmas efektivitāti.
- 9.4. Sazināties ar ieinteresētajām personām, lai nodrošinātu, ka tās ir informētas par attiecīgajiem vides, veselības un drošības riskiem, kas var tās ietekmēt.
- 9.5. Ziņot par mūsu ESG centieniem.

10. Ziņošana par incidentiem un to pārvaldība

- 10.1. Izveidot un pārbaudīt ESG incidentu pārvaldības plānus attiecībā uz smagu negadījumu iespējamību, piem., attiecībā uz procesa drošības notikumiem, noplūdēm, transporta ārkārtas situācijām utt.
- 10.2. Īstenot ziņošanas procesu, izmeklēt un izvērtēt gūto mācību no ESG incidentiem un potenciāli bīstamām situācijām, lai noteiktu pamatcēloņus un izvairītos no atkārtotības.

11. Snieguma pārskatīšana

Veikt periodiskus darbības auditus, lai salīdzinātu progresu ar mūsu mērķiem šo un citu prasību īstenošanā, izmantojot atbilstoši kvalificētu personālu.

Darbības joma un piemērošana

Šīs pamatnostādnes attiecas uz visu "Vitol" darbinieku, darbuzņēmēju un citu ieinteresēto personu darbībām. Mēs gaidām, ka visi uzņēmumi, kuros "Vitol" pieder daļas, ievēros šos vai līdzīgus standartus, lai gan mēs atzīstam, ka mūsu ietekme būs proporcionāla mūsu daļai, kā arī citiem faktoriem. Mēs arī mudinām uzņēmējdarbības partnerus un ieinteresētās personas rīkoties saskaņā ar šo sistēmu vai līdzīgu standartu un cenšamies atbalstīt viņus, lai vajadzības gadījumā to sasniegtu.

Dažos gadījumos valsts tiesību akti kavē ievērot starptautiski atzītas cilvēktiesības. Ja valstu tiesību akti un starptautiskie cilvēktiesību standarti atšķiras, mēs pēc iespējas ievērojam augstākus standartus; ja tie ir pretrunā, mēs centīsimies izstrādāt alternatīvus pasākumus, lai veicinātu starptautiski atzītu cilvēktiesību ievērošanu, ievērojot vietējos likumus.

Ziņošana par sūdzībām un bažām

"Vitol" sūdzību mehānisms un citi ziņošanas kanāli ir pieejami, lai uzlabotu mūsu izpratni par potenciālu un faktisko ESG ietekmi, lai tos nekavējoties izmeklētu un veiktu atbilstošus pasākumus.

"Vitol" atbalsta principu, ka nedrīkst vērst represijas pret ieinteresētajām personām, kuras pauž bažas vai ziņo par rīcību, ko uzskata par neatbilstošu attiecībā uz šo ESG sistēmu.

Sekas

Mūsu ESG sistēma nosaka standartus, kurus mēs sagaidām no sevis un mūsu uzņēmuma partneriem. "Vitol" šo noteikumu pārkāpumus uztver nopietni. Ja netiek ievērots šis ESG regulējums, var tikt piemērots disciplinārsods, uzlabojumu un/vai atlīdzināšanas plāns, kā arī attiecīgos gadījumos darba vai uzņēmējdarbības attiecību apturēšana uz laiku vai pārtraukšana.