

Niniejsze tłumaczenie sporządzone jest wyłącznie dla celów informacyjny w dwóch wersjach językowych polskiej i angielskiej. W przypadku rozbieżności pomiędzy wersjami, wersja angielska jest rozstrzygająca

Reguły zarządzania środowiskowego i społecznego (ESG)

7 marca 2025 r.



Wstęp

Niniejszy dokument zawiera reguły zarządzania ¹środowiskowego i społecznego (ESG) firmy Vitol obejmujące takie tematy, jak zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko, prawa człowieka i prawa pracownicze oraz społeczność. Reguły te określają nasze przekonania i wymagania, a także nasze podejście do poszanowania praw człowieka i osiągania odpowiedzialnych wyników w zakresie ESG. Wyszczególniono w nim normy, nad którymi pracujemy, oraz wymóg monitorowania efektywności poprzez odniesienie do kluczowych wskaźników efektywności (KPI).

Trzymamy się wysokich standardów i przyznajemy, że są to ambicje, na których osiągnięcie będziemy musieli ciężko pracować. Wymagają one stałego zachowania czujności ze strony firmy Vitol i jej pracowników

Nasze podejście do zagadnień ESG jest nadzorowane przez Komitet ESG i jest zintegrowane w całej firmie poprzez normy, procedury i procesy. Reguły te zostały zatwierdzone przez Radę Dyrektorów Vitol

¹ W niniejszym dokumencie terminy "Vitol" i "Grupa Vitol" są używane dla wygody i odnoszą się do Vitol Netherlands Coöperatief U.A. oraz jej bezpośrednich i pośrednich spółek zależnych i stowarzyszonych, z których każda jest odrębnym podmiotem prawnym. Ponadto słowa "my", "nas", "nasz" i "siebie" odnoszą się ogólnie do spółek "Grupy Vitol"

Przekonania firmy Vitol dotyczące ESG

Nasze działania powinny być bezpieczne dla pracowników, wykonawców, lokalnej społeczności i środowiska - zobowiązujemy się do zapewnienia, że kwestie ESG są integralną częścią naszej działalności

Dążymy do podejścia "zero szkód" - zobowiązujemy się do zgłaszania, badania i wyciągania wniosków z incydentów i zdarzeń potencjalnie wypadkowych

Zdajemy sobie sprawę ze znaczenia i wrażliwości środowiska naturalnego - zobowiązujemy się dążyć do zminimalizowania naszego wpływu na nie poprzez przestrzeganie wysokich standardów ESG

Podejście oparte na analizie ryzyka jest najbardziej odpowiednie do zarządzania złożonymi środowiskami i obszarami geograficznymi, w których działamy - zobowiązujemy się do rygorystycznego wdrażania tego podejścia

Wszystkie nasze działania powinny być zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami - zobowiązujemy się do osiągnięcia tego celu poprzez zapewnienie odpowiednich procesów, zasobów i systemów

Zobowiązujemy się do poszanowania wszystkich uznanych międzynarodowo praw człowieka - będziemy dążyć do prowadzenia naszej działalności zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka

Będziemy monitorować i poprawiać nasze działania - zobowiązujemy się do monitorowania, śledzenia i ujawniania naszych wyników, a także ustalania celów, a w stosownych przypadkach, wykorzystywania audytów w celu poprawy naszych wyników w zakresie ESG

Rozumiemy, jak ważna jest otwarta komunikacja i przejrzystość - i zobowiązujemy się do prowadzenia aktywnego dialogu i jasnej komunikacji ze wszystkimi kluczowymi interesariuszami

Odpowiedzialność jest podstawą kultury Vitol - zobowiązujemy się do przyjmowania odpowiedzialności za nasze działania jako jednostki, jako zespoły i jako grupa korporacyjna

Dyrektor generalny Vitol
Russell Hardy

Wymagania Vitol w zakresie ESG

1. Zgodność z prawem i regulacjami

Zarządzanie operacjami, sprzętem i działaniami zgodnie z odpowiednimi przepisami, regulacjami i zezwoleniami dot. ESG. W przypadku braku odpowiednich przepisów lub praktyk branżowych, należy stosować rozsądne podejście w celu zmniejszenia ryzyka

2. Zarządzanie ryzykiem

- 2.1. Przyjęcie opartego na analizie ryzyka podejścia do zarządzania ESG i operacjami poprzez identyfikację, monitorowanie, ocenę i ograniczanie ryzyka do akceptowalnego poziomu określonego wymogami biznesowymi.
- 2.2. Zapewnienie że działania wysokiego ryzyka, takie jak, między innymi poniższe, są dobrze kontrolowane poprzez zezwolenia i/lub bezpieczne systemy pracy:
 - (a) Transport (np. ciężarówki, kolej, statki, sprzęt mobilny)
 - (b) Prace wykopalskowe i wejście do przestrzeni zamkniętych
 - (c) Prace gorące, izolacja energetyczna i elektryczna
 - (d) Działania narażone na ryzyko pożaru, wybuchu i zanieczyszczenia atmosfery
 - (e) Praca na wysokości
 - (f) Aktywności związane z podnoszeniem

3. Przywództwo, szkolenia i kompetencje

- 3.1. Dawanie dobrego przykładu, zachęcanie ludzi do interweniowania i zgłaszania niebezpiecznych sytuacji w celu zapobiegania chorobom zawodowym i incydentom, niezależnie od tego, czy są w nie bezpośrednio zaangażowani czy też nie.
- 3.2. Zapewnianie pracownikom, kontrahentom i gościom odpowiednich i ciągłych informacji ESG, szkoleń i nadzoru dostosowanych do ryzyka, aby umożliwić im kompetentne wykonywanie obowiązków

4. Systemy zarządzania

- 4.1. Wdrożenie, w stosownych przypadkach, systemów zarządzania ESG opartych na analizie ryzyka, które obejmują:
 - (a) Poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych
 - (b) Zapobieganie ryzykom związanym z bezpieczeństwem osobistym i procesowym
 - (c) Zapewnienie odpowiednich środków ochrony indywidualnej (ŚOI), zaplecza sanitarnego, apteczek pierwszej pomocy i dostępu do wody pitnej.
 - (d) Ochronę środowiska naturalnego, w tym kwestie różnorodności biologicznej
 - (e) Zagrożenia dla zdrowia oraz potencjalne zagrożenia dla zdrowia Kwestie związane z bezpieczeństwem
 - (f) Zarządzanie skargami i zażaleniami - w tym bezwzględny zakaz jakichkolwiek działań odwetowych wobec osób, zgłaszających nieprawidłowości oraz obowiązek prowadzenia ewidencji wpływających zgłoszeń

- (g) Politykę dotyczącą testów na obecność alkoholu i substancji psychoaktywnych
- (h) Kryteria wyboru i nadzoru nad kontrahentami oraz dostawcami

5. Cele i pomiar efektywności

- 5.1. Ustalenie wymiernych celów ukierunkowanych na doskonalenie wyników w zakresie ESG. W stosownych przypadkach warto uwzględnić następujące kwestie:
 - (a) Opóźnione i zasadnicze mierniki z zakresu ESG (np. wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy, mierniki bezpieczeństwa procesowego, zdarzenia potencjalnie wypadkowe)
 - (b) Skargi dotyczące hałasu, zapachów i innych niedogodności środowiskowych
 - (c) Zarządzanie energią, odpadami i zużyciem wody
 - (d) Zapobieganie zanieczyszczeniom
- 5.2. Ustanowienie, gromadzenie i analizowanie właściwych dla działalności kluczowych wskaźników efektywności (KPI) w celu monitorowania i mierzenia wyników w zakresie ESG
- 5.3. Wskaźniki KPI ESG dla Vitol powinny być raportowane co kwartał do działu ESG. Vitol Group

6. Prawa człowieka

- 6.1. Zobowiązanie do poszanowania wszystkich uznanych międzynarodowo praw człowieka, w tym praw zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka², Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy³ oraz praw związanych z żeglugą, w szczególności Konwencji o Pracy na Morzu
- 6.2. Zapewnienie zróżnicowanego i integracyjnego miejsca pracy, wolnego od dyskryminacji bez względu na wiek, płeć, rasę, dziedzictwo kulturowe, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię lub niepełnosprawność
- 6.3. Zakaz i zapobieganie nękanii i niesprawiedliwemu traktowaniu pracowników
- 6.4. Przestrzeganie wszelkich wymagań prawnych dotyczących czasu i warunków pracy oraz wynagrodzenia
- 6.5. Zwracanie dodatkowej uwagi na grupy wrażliwe lub zmarginalizowane, które mogą być bardziej narażone na naruszenie praw człowieka
- 6.6. Zakaz i zapobieganie pracy dzieci: zakaz zatrudniania pracowników w wieku poniżej 18 lat do prac niebezpiecznych i nocnych; zakaz zatrudniania pracowników przed ukończeniem obowiązkowej edukacji szkolnej i w wieku poniżej 15 lat, z wyjątkiem szczególnych przypadków przewidzianych przez konwencje MOP nr 138 i nr 182; lub bardziej restrykcyjne przepisy lokalne
- 6.7. Zakaz pracy przymusowej i zapobieganiu jej: dopilnowanie, aby żaden pracownik nie był zmuszany do pracy wbrew własnej woli, niezależnie od formy nacisku: przemocy, zastraszania, przymusu finansowego czy groźby kary, lub sankcji, a także eliminacja wszelkich praktyk wyzysku pracowniczego, w tym na przykład: handlu ludźmi, ograniczania swobody przemieszczania się i zatrzymywania dokumentów tożsamości
- 6.8. Poszanowanie praw pracowników do wstępowania, tworzenia lub nieprzystępowania do związków zawodowych oraz zobowiązanie się do prowadzenia negocjacji w dobrej wierze z ich przedstawicielami

² Składa się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, skodyfikowanej w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych; Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

³ Wolność zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych, eliminacja pracy przymusowej lub obowiązkowej, skuteczne zniesienie pracy dzieci, eliminacja dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i zawodu

7. Bezpieczeństwo

- 7.1. Zapewnienie odpowiednich środków zarządzania podróżami do miejsc przeznaczenia związanych z dużym ryzykiem
- 7.2. Ustanowienie bezpieczeństwa w miejscu pracy w celu zapobiegania przemocy, zastraszaniu i innym negatywnym warunkom wynikającym ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych
- 7.3. Zapewnienie, że zarządzanie bezpieczeństwem jest zgodne z międzynarodowymi normami, lokalnymi politykami i przepisami prawa
- 7.4. W stosownych przypadkach zarządzanie środkami bezpieczeństwa zgodnie z Podstawowymi zasadami ONZ dotyczącymi użycia siły i broni palnej przez funkcjonariuszy organów ścigania oraz Dobrowolnymi zasadami bezpieczeństwa i praw człowieka <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>
- 7.5. Łagodzenie negatywnego wpływu ustaleń dotyczących bezpieczeństwa na społeczność lokalną

8. Badania due diligence

- 8.1. W miarę możliwości przeprowadzenie na bieżąco opartego na analizie ryzyka badania due diligence w zakresie ochrony środowiska i praw człowieka, aby
 - (a) identyfikować i oceniać rzeczywisty i potencjalny wpływ, który mogą wywierać nasze własne działania i relacje biznesowe lub który może być z nimi powiązany, np. poprzez oceny wpływu ESG
 - (b) ustalać priorytety działań w oparciu o dotkliwość i prawdopodobieństwo wystąpienia w celu unikania, zapobiegania lub łagodzenia skutków oraz odpowiedniego radzenia sobie z takimi skutkami, jeśli wystąpią
 - (c) oceniać działania podjęte w celu reagowania na rzeczywisty i potencjalny wpływ
 - (d) w szczególności w odniesieniu do pracy przymusowej i pracy dzieci, oceniać i aktualizować plan zarządzania ryzykiem w uzupełnieniu do (a) do (c) powyżej
- 8.2. Przykłady badań due diligence, które możemy podjąć, obejmują przeprowadzanie kontroli na miejscu; zbieranie informacji od organizacji międzynarodowych, organów rządowych, społeczeństwa obywatelskiego i ekspertów; uzyskiwanie zapewnień od naszych partnerów biznesowych oraz stosowanie uznanych norm i systemów certyfikacji

9. Zaangażowanie interesariuszy i komunikacja

- 9.1. Rozwijanie dwukierunkowych kanałów komunikacji z odpowiednimi interesariuszami w celu zapewnienia świadomości i zrozumienia Vitol i lokalnych reguł ESG
- 9.2. Informowanie naszych partnerów biznesowych o naszych oczekiwaniach w zakresie ESG
- 9.3. Budowanie zdolności do poprawy zapobiegania i łagodzenia negatywnego wpływu, w stosownych przypadkach angażowanie osób, na które nasza działalność może mieć wpływ, w celu oceny skuteczności systemu zarządzania prawami człowieka
- 9.4. Komunikowanie się z interesariuszami w celu zapewnienia, że są oni informowani o istotnych zagrożeniach dla środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa, które mogą mieć na nich wpływ
- 9.5. Informowanie o naszych działaniach w zakresie ESG

10. Zgłaszanie incydentów i zarządzanie nimi

- 10.1. Ustanowienie i przetestowanie planów zarządzania incydentami ESG dla zagrożeń poważnymi awariami, np. dla zdarzeń związanych z bezpieczeństwem procesu, utratą hermetyczności, sytuacjami awaryjnymi w transporcie itp.
- 10.2. Wdrożenie procesu zgłaszania, badania i wyciągania wniosków z incydentów ESG i sytuacji potencjalnie wypadkowych w celu ustalenia przyczyn podstawowych i uniknięcia ich ponownego wystąpienia

11. Przegląd wyników

Inirowanie okresowych audytów działalności celem porównania postępów z naszymi celami przy użyciu odpowiednio wykwalifikowanego personelu

Zakres i zastosowanie

Reguły obejmują działania wszystkich pracowników, wykonawców i innych interesariuszy pracujących dla Vitol. Oczekujemy, że wszystkie spółki, w których Vitol ma udziały, będą przestrzegać tych lub podobnych standardów, aczkolwiek zdajemy sobie sprawę, że nasz wpływ będzie współmierny do naszego udziału, a także innych czynników. Zachęcamy również partnerów biznesowych i interesariuszy do działania zgodnie z niniejszymi regułami lub podobnym standardem i staramy się wspierać ich w osiągnięciu tego celu, tam gdzie jest to stosowne i istotne.

W niektórych sytuacjach prawo krajowe zabrania przestrzegania uznanych międzynarodowo praw człowieka. W przypadku różnic między prawem krajowym a międzynarodowymi standardami w zakresie praw człowieka, w miarę możliwości stosujemy się do wyższego standardu; w przypadku konfliktu między nimi, staramy się opracować alternatywne środki w celu promowania poszanowania uznanych międzynarodowo praw człowieka, zgodnie z lokalnymi przepisami.

Zgłaszanie zażaleń i zastrzeżeń

Mechanizm składania zażaleń i inne kanały raportowania Vitol są dostępne w celu zwiększenia naszej świadomości potencjalnych i rzeczywistych wpływów ESG, szybkiego ich zbadania i podjęcia odpowiednich działań

Vitol przestrzega zasady zakazu działań odwetowych wobec interesariuszy, którzy ujawniają obawy lub zgłaszają postępowanie, które postrzegają jako niezgodne z niniejszymi regułami ESG

Konsekwencje

Nasze reguły ESG określają standardy, przestrzegania których oczekujemy od siebie i naszych partnerów biznesowych. Vitol poważnie traktuje ich naruszenia. Nieprzestrzeganie niniejszych reguł ESG może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, nałożeniem planu poprawy i/lub naprawy szkód oraz, w odpowiednich okolicznościach, zawieszeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy lub relacji biznesowej.