

Esta é uma tradução livre. Em caso de contradições, prevalecerá a versão em inglês

Quadro de governação ambiental e social (ESG)

7 de março de 2025

Introdução

Este documento contém a estrutura do quadro de Governança Ambiental e Social (ESG) da Vitol¹ que abrange tópicos como saúde, segurança, ambiente, direitos humanos e dos trabalhadores e populações locais. O quadro define as nossas convicções e requisitos, bem como a nossa abordagem ao respeito pelos direitos humanos e à obtenção de um desempenho ESG responsável. Especifica os padrões para os quais estamos trabalhando e o requisito de monitorar o desempenho por referência a indicadores-chave de desempenho (KPI)

Mantemo-nos fiéis a padrões elevados e reconhecemos que estas são ambições que teremos de trabalhar arduamente para alcançar. Implicam uma vigilância constante por parte da Vitol e dos seus trabalhadores

A nossa abordagem ESG é supervisionada pelo Comité ESG e está integrada em toda a empresa através de normas, procedimentos e processos. Este quadro foi aprovado pelo Conselho de Administração da Vitol

¹ No presente documento, os termos «Vitol» e «Grupo Vitol» são utilizados por conveniência e referem-se à Vitol Netherlands Coöperatief U.A. e às suas filiais e subsidiárias diretas e indiretas, cada uma das quais é uma entidade jurídica separada e distinta. Além disso, os termos «nós», «nos», «nosso» e «nós próprios» são utilizados para designar, de um modo geral, as empresas do «Grupo Vitol»

As convicções da Vitol em matéria de ESG

As nossas operações devem ser seguras para os trabalhadores, contratantes, populações vizinhas e o meio ambiente - comprometemo-nos a garantir que as considerações ESG sejam parte integrante da nossa atividade

O nosso objetivo é uma abordagem de «zero danos» - comprometemo-nos a comunicar, investigar e aprender com os incidentes e quase-acidentes

Reconhecemos a importância e a fragilidade do meio ambiente - comprometemo-nos a procurar minimizar o nosso impacto no ambiente através da manutenção de elevados padrões ESG

Uma abordagem baseada no risco é a mais adequada para gerenciar os complexos ambientes e geografias em que operamos - comprometemo-nos a implementá-la rigorosamente

Todas as nossas operações devem estar em conformidade com os regimes legislativos e regulamentares aplicáveis - comprometemo-nos a atingir este objetivo assegurando a existência dos processos, recursos e sistemas adequados

Estamos empenhados em respeitar todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente - procuraremos conduzir a nossa atividade em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Monitoraremos e melhoraremos o nosso desempenho - comprometemo-nos a monitorar, acompanhar e divulgar o nosso desempenho, bem como a estabelecer objetivos, quando aplicável, e a utilizar auditorias para melhorar o nosso desempenho ESG

Reconhecemos a importância da comunicação e da transparência - e comprometemo-nos a comunicar adequadamente com todas as principais partes interessadas

A responsabilidade está no centro da cultura da Vitol - comprometemo-nos a assumir a responsabilidade pelas nossas ações como indivíduos, como equipas e como grupo empresarial

O Diretor Executivo da Vitol
Russell Hardy

Requisitos ESG da Vitol

1. Conformidade com a lei e a regulamentação

Gerir as operações, o equipamento e as atividades em conformidade com a legislação, os regulamentos e as autorizações ESG relevantes. Quando não existirem leis específicas ou práticas industriais, aplicar uma abordagem sensata para reduzir os riscos

2. Gestão de risco

2.1. Adotar uma abordagem baseada no risco para a gestão de ESG e das operações, identificando, monitorando, avaliando e atenuando os riscos para um nível aceitável, conforme determinado pelos requisitos comerciais

2.2. Assegurar que as atividades de alto risco, tais como, entre outras, as seguintes, são bem controladas por autorizações e/ou sistemas de trabalho seguros:

- (a) Transportes (por exemplo, camião, comboio, navio, equipamento móvel)
- (b) Trabalhos de escavação e entrada em espaços confinados
- (c) Trabalhos a quente, energia e isolamento elétrico
- (d) Atividades suscetíveis de riscos de incêndio, explosão e atmosfera nociva
- (e) Trabalho em altura
- (f) Atividades de elevação

3. Liderança, formação e competência

3.1. Liderar pelo exemplo, incentivar as pessoas a intervir e a relatar situações de risco para prevenir doenças e incidentes profissionais, quer estejam diretamente envolvidas ou não

3.2. Fornecer informações ESG adequadas e permanentes, formação adaptada ao risco e supervisão aos empregados, contratantes e visitantes para que possam desempenhar as suas funções de forma competente

4. Sistemas de gestão

4.1. Estabelecer, quando apropriado, sistemas de gestão ESG baseados no risco que abranjam:

- (a) Direitos humanos e laborais
- (b) Riscos para a segurança pessoal e dos processos
- (c) Fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) adequado, instalações sanitárias, kits de primeiros socorros e água potável
- (d) Proteção ambiental, incluindo considerações relativas à biodiversidade
- (e) Riscos para a saúde e exposição a potenciais perigos para a saúde
- (f) Tópicos relacionados com a segurança
- (g) Gestão de queixas e reclamações, incluindo a proibição de qualquer forma de retaliação contra pessoas que tenham apresentado uma queixa e a manutenção de registos das queixas recebidas
- (h) Testes de álcool e drogas

- (i) Seleção e gestão de empreiteiros e fornecedores

5. Objetivos e medição dos resultados

- 5.1. Estabelecer objetivos mensuráveis destinados a melhorar o desempenho ESG. Se for caso disso, devem ser tidos em conta os seguintes aspetos
 - (a) Métricas ESG de liderança ou preditivas(ex., acidentes com perda de tempo, indicadores de segurança dos processos, quase-acidentes)
 - (b) Ruído, odores e outras queixas
 - (c) Gestão da energia, dos resíduos e da água
 - (d) Prevenção da poluição
- 5.2. Estabelecer, recolher e analisar KPIs específicos da empresa para monitorar e medir o desempenho ESG
- 5.3. Os KPIs ESG da Vitol devem ser comunicados trimestralmente à função ESG do Grupo Vitol

6. Direitos humanos

- 6.1. Comprometemo-nos a respeitar todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os contidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos², na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho³, e os relacionados com o transporte marítimo, nomeadamente a Convenção sobre o Trabalho Marítimo
- 6.2. Garantir um local de trabalho diversificado e inclusivo, sem discriminação, independentemente da idade, género, raça, património cultural, etnia, orientação sexual, religião ou deficiência
- 6.3. Proibir e prevenir o assédio e o tratamento injusto dos trabalhadores
- 6.4. Assegurar o cumprimento dos requisitos legais em matéria de horário de trabalho, condições e remuneração
- 6.5. Prestar mais atenção aos grupos vulneráveis ou marginalizados que possam estar mais expostos a impactos negativos nos direitos humanos
- 6.6. Proibir e prevenir o trabalho infantil: proibir a contratação de trabalhadores com menos de 18 anos para trabalhos perigosos e noturnos; proibir a contratação de trabalhadores antes de concluída a escolaridade obrigatória e com menos de 15 anos, exceto nos casos especiais permitidos pelas Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT; ou aplicar uma norma mais elevada de acordo com a legislação local
- 6.7. Proibir e prevenir o trabalho forçado: garantir que nenhum trabalhador seja coagido a trabalhar contra a sua vontade através do recurso à violência, intimidação, coação financeira ou ameaça de pena ou sanção, bem como quaisquer práticas de exploração do trabalho, incluindo, por exemplo, o tráfico de seres humanos, a restrição da liberdade de circulação e a apreensão de documentos de identidade
- 6.8. Respeitar os direitos dos trabalhadores de aderir, formar ou não um sindicato e comprometer-se a negociar de boa-fé com os seus representantes

² Inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos, codificada no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

³ Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão

7. Segurança

- 7.1. Assegurar a adoção de medidas adequadas para gerir as viagens para destinos de alto risco
- 7.2. Estabelecer a segurança no local de trabalho com o objetivo de prevenir a violência, a intimidação e outras condições negativas resultantes de fontes internas e externas
- 7.3. Assegurar que a gestão da segurança é coerente com as normas internacionais, as políticas e a legislação locais
- 7.4. Gerir os dispositivos de segurança em conformidade com os Princípios Básicos das Nações Unidas sobre a Utilização da Força e de Armas de fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, quando apropriado.
- 7.5. Atenuar o impacto negativo das disposições de segurança nas populações locais

8. Diligência devida

- 8.1. Efetuar diligências ambientais e em matéria de direitos humanos com base no risco, sempre que possível, para
 - (a) identificar e avaliar os impactos reais e potenciais que possam surgir ou estar ligados às nossas próprias operações e relações comerciais, por exemplo, através de avaliações de impacto ESG
 - (b) estabelecer prioridades para as ações com base na gravidade e na probabilidade de ocorrência, a fim de evitar, prevenir ou atenuar os impactos e lidar adequadamente com esses impactos, caso ocorram
 - (c) avaliar as ações tomadas para fazer face aos impactos reais e potenciais
 - (d) no que se refere especificamente ao trabalho forçado e ao trabalho infantil, avaliar e atualizar o plano de gestão dos riscos, para além das alíneas (a) a (c) supra
- 8.2. Exemplos da diligência devida que podemos efetuar incluem a realização de controlos no local; a recolha de informações junto de organizações internacionais, autoridades governamentais, sociedade civil e peritos; a obtenção de garantias dos nossos parceiros comerciais e a utilização de normas e sistemas de certificação reconhecidos

9. Envolvimento e comunicação com as partes interessadas

- 9.1. Desenvolver canais de comunicação bidirecionais com as partes interessadas relevantes para garantir a sensibilização e a compreensão dos quadros ESG da Vitol e locais
- 9.2. Informar os nossos parceiros comerciais das nossas expectativas no âmbito de ESG
- 9.3. Reforçar a capacidade para melhorar a prevenção e a atenuação dos impactos adversos e, se for caso disso, colaborar com pessoas potencialmente afetadas pelas nossas atividades para avaliar a eficácia do sistema de gestão dos direitos humanos
- 9.4. Comunicar com as partes interessadas para garantir que estão informadas sobre os riscos ambientais, de saúde e de segurança relevantes que as podem afetar
- 9.5. Comunicar os nossos esforços no âmbito de ESG

10. Comunicação e gestão de incidentes

- 10.1. Estabelecer e testar planos de gestão de incidentes ESG para riscos de acidentes graves, por exemplo, para eventos de segurança de processos, perda de contenção, emergências de transporte, etc.

10.2. Ter em vigor um processo para comunicar, investigar e retirar ensinamentos dos incidentes ESG e quase-acidentes de elevado potencial, para determinar as causas profundas e evitar que voltem a ocorrer

11. Análise do desempenho

Iniciar auditorias periódicas das operações para avaliar os progressos em relação aos nossos objetivos, utilizando pessoal devidamente qualificado

Âmbito e aplicação

O quadro abrange as atividades de todos os trabalhadores, contratantes e outras partes interessadas que trabalham para a Vitol. Pretendemos que todas as empresas participadas pela Vitol sigam estas normas ou normas semelhantes, embora reconheçamos que a nossa influência será proporcional à nossa participação, bem como a outros fatores. Encorajamos igualmente os parceiros comerciais e as partes interessadas a atuar em conformidade com este quadro ou com uma norma semelhante e procuramos apoiá-los nesse sentido, sempre que adequado e relevante

Nalgumas situações, a legislação nacional proíbe o cumprimento de um direito humano internacionalmente reconhecido. Quando a legislação nacional e as normas internacionais de direitos humanos diferem, seguimos a norma mais elevada sempre que possível; quando estão em conflito, procuramos desenvolver medidas alternativas para promover o respeito pelos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em conformidade com a legislação local

Comunicação de reclamações e preocupações

O mecanismo de reclamação da Vitol e outros canais de comunicação estão disponíveis para aumentar a nossa sensibilização para os impactos ESG potenciais e reais, para os investigar prontamente e para tomar as medidas adequadas

A Vitol defende o princípio de não retaliação contra os acionistas que manifestem preocupações ou comuniquem comportamentos que considerem incompatíveis com este quadro ESG

Consequências

O nosso quadro ESG define as normas que pretendemos de nós próprios e dos nossos parceiros comerciais. A Vitol leva a sério as infrações a este quadro. O não cumprimento deste quadro ESG pode resultar em ações disciplinares, na imposição de um plano de melhoria e/ou de correção e, em circunstâncias adequadas, na suspensão ou cessação da relação laboral ou comercial.