

该译文仅供参考，以英文版为准。

# 环境与社会框架

2022 年 4 月 12 日



本框架已获得 Vitol 董事会的批准

## 简介

本文件包含 Vitol 的<sup>1</sup>环境与社会 (E&S) 框架，涵盖健康、安全、环境、人权和劳工权利以及社区等主题。该框架阐述了我们的信念和要求，以及我们对环境与社会的态度。它详细说明了我们正在努力实现的标准，以及使用关键绩效指标 (KPI) 监控绩效的要求。

我们坚持高标准，并承认这些都是我们必须努力实现的宏伟目标。

---

<sup>1</sup> 本文件中，“Vitol”及“Vitol Group”语词仅为方便而使用，是指 Vitol Netherlands Cooperatief U.A. 及其直接和间接子公司与关联公司，每个子公司和关联公司都是不同的独立法律实体。此外，“我们”、“我们自己”等语词用于泛指 Vitol 集团各公司。

## Vitol 的环境与社会信念

**我们的业务应该对员工、（分包）承包商、邻近社区和环境而言都是安全的** - 我们承诺将环境与社会考量因素确保为我们业务不可或缺的一部分

**我们的目标是零伤害做法** - 我们致力于报告、调查及从事故和险失中吸取教训

**我们认识到环境的重要性和脆弱性** - 我们承诺通过坚持环境与社会高标准，力求最大限度地减少对环境的影响

**基于风险的方法最适合应对我们业务所面临的环境和地理挑战** - 我们承诺严格实施这种方法

**我们的所有业务都应遵守适用的立法和监管规定** - 我们承诺通过运用适当的方法、资源和系统来实现我们的合规承诺以及环境与社会框架

**我们致力于尊重所有国际公认的人权** - 我们将努力按照联合国《商业与人权指导原则》开展业务，同时努力逐年改进

**我们必须监控我们的绩效，并不断努力做得更好** - 我们承诺监控、跟踪和公布我们的绩效，提高目标，并利用审计来改善我们的环境与社会绩效

**我们认识到沟通和透明度的重要性**，并承诺与所有关键利益相关者进行适当的沟通

**责任是 Vitol 文化的核心** - 作为个体、团队和企业集团，我们承诺为自己的行为承担责任

Vitol 首席执行官

Russell Hardy (罗素·哈迪)

# Vitol 环境与社会要求

## 1. 法律合规

- 1.1. 按照与环境与社会相关的法律、法规和许可管理运营、设备和业务活动。在没有具体法律或行业惯例的情况下，采取明智的做法来降低风险

## 2. 风险管理

- 2.1. 采用基于风险的方法进行环境与社会和运营管理，识别、监控、评估风险并将风险降低到由业务需求确定的可接受水平
- 2.2. 确保通过许可证和/或安全工作系统妥善控制高风险活动，包括但不限于以下活动：
  - i. 运输（例如卡车、铁路、船舶、移动设备）
  - ii. 挖掘工作和进入密闭空间
  - iii. 高温作业、能源和电气隔离
  - iv. 易受火灾、爆炸和有害气体风险影响的活动
  - v. 高空作业
  - vi. 重物升降活动

## 3. 领导力、培训和能力

- 3.1 以身作则，鼓励人们进行干预，报告不安全情况，以预防职业病和事故，无论是否直接参与其中
- 3.2 向员工、承包商和访客提供适当和持续的环境与社会信息、培训和监督，使他们能够胜任职责

## 4 管理系统

- 4.1. 适当情况下，酌情建立环境与社会管理系统，以涵盖：
  - i. 个人和流程安全风险
  - ii. 提供合适的个人防护装备 (PPE)、卫生设施、急救包和饮用水
  - iii. 环境保护
  - iv. 健康风险和潜在的健康危害
  - v. 与安全相关的主题
  - vi. 投诉和申诉管理
  - vii. 酒精和药物测试
  - viii. 承包商和供应商的选择和管理

## 5. 目标和衡量

- 5.1. 设定可衡量的目标以提高环境与社会绩效。如有必要，应考虑以下几点：
  - i. 滞后和领先的环境与社会相关指标（例如工时损失的工伤事故、流程安全指标、未遂事故）
  - ii. 噪音、气味和其他投诉
  - iii. 能源、废物和水管理
  - iv. 污染预防
- 5.2. 建立、收集和分析业务特定的关键绩效指标，以监控和衡量环境与社会绩效
- 5.3. Vitol 的环境与社会关键绩效指标应每季度向 Vitol 集团的环境、社会及管治 (ESG) 职能部门报告

## 6. 人权

- 6.1. 承诺尊重所有国际公认的人权，包括以下文件中所载的人权：《国际人权宪章》<sup>2</sup>、国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利的宣言》<sup>3</sup>，以及特别是航运方面的《海事劳工公约》
- 6.2. 确保工作场所的多元化和包容性，不因年龄、性别、种族、文化遗产、族裔、性取向、宗教或残疾而受到歧视
- 6.3. 确保遵守有关工作时间、条件和薪酬的法律要求
- 6.4. 进一步关注可能更容易受到负面人权影响的弱势群体或边缘化群体
- 6.5. 禁止强迫劳动、贩运劳工或童工，不容忍任何身体或言语虐待或工作场所的骚扰
- 6.6. 尊重员工加入、组建或不加入工会的权利，并承诺与其代表进行真诚的谈判

## 7. 安全

- 7.1. 确保采取适当措施来管理前往高风险目的地的旅行
- 7.2. 建立工作场所安全措施，以防止来自内外部的暴力、恐吓和其他环境与社会负面条件
- 7.3. 确保安全管理符合国际标准、当地政策和法律
- 7.4. 酌情按照《联合国执法人员使用武力和火器的基本原则》和《安全与人权自愿原则》管理安保措施
- 7.5. 减轻我们的安保措施对当地社区的不利影响

## 8. 尽职调查

- 8.1. 运用基于风险的方法进行环境与社会尽职调查，重点关注最严重的环境与社会潜在影响

<sup>2</sup> 包括编入《公民权利和政治权利国际盟约》的《世界人权宣言》；《经济、社会、文化权利国际盟约》。

<sup>3</sup> 结社自由和有效承认集体谈判权，消除强迫或强制劳动，切实废除童工，消除就业和职业方面的歧视。

- 8.2. 在进行交易及对业务对方开展尽职调查时，尽可能考虑 Vitol 的环境与社会框架
- 8.3. 努力进行持续的人权尽职调查，并确保受我们业务活动影响的利益相关者和社区拥有救助途径
- 8.4. 适用时进行环境与社会影响评估

## 9. 利益相关者的参与和沟通

- 9.1. 与利益相关者建立双向沟通渠道，确保对 Vitol 和当地环境与社会框架的认识与理解
- 9.2. 增强预防和减轻不利影响的能力

## 10. 事故报告和管理

- 10.1. 针对重大事故，例如流程安全事件、安全壳丢失、运输紧急情况等，制定和测试环境与社会事故管理计划
- 10.2. 制定报告、调查环境与社会事件和高潜在未遂事故并从中汲取教训的流程，以确定根本原因并避免再次发生

## 11. 审核绩效

- 11.1. 使用合格的人员对运营进行定期审计，根据这些要求和其他要求衡量进展情况

## 范围和应用

本框架适用于 Vitol 所有员工、（分包）承包商和其他利益相关者的活动。我们知道，我们的影响力与我们的持股份额和其他因素有关，但我们仍然期待 Vitol 占有股份的所有公司都遵循此等或类似的标准。我们还鼓励业务合作伙伴和利益相关者按照本框架或类似标准行事，并在适当时支持他们实现这一目标。在生产场地或投资层面，我们有更详细和具体的管理系统来进行日常运营和风险管理。

在某些情况下，国内法与国际人权准则相抵触。如果国内法和国际人权标准不同，我们在可能的情况下遵循更高的标准；在两者发生冲突的情况下，我们将努力制定替代措施，以促进对国际公认人权的尊重。