

Šis ir brīvs tulkojums. Noteicošā ir versija angļu valodā.

Vides un sociālās pamatnostādnes

2022. gada 12. aprīlī



Šīs pamatnostādnes ir apstiprinājusi uzņēmuma "Vitol" direktoru padome

Ievads

Šajā dokumentā ir iekļautas uzņēmuma "Vitol"¹ vides un sociālās pamatnostādnes, kas aptver tādas tēmas kā veselība, drošība, vide, cilvēktiesības un darba tiesības, kā arī kopienas. Šīs pamatnostādnes nosaka mūsu pārliecību un prasības, kā arī mūsu pieeju vides un sociālajiem jautājumiem. Tajās ir sīki izklāstīti standarti, uz kuriem mēs tiecamies, un prasība uzraudzīt sniegumu, atsaucoties uz galvenajiem darbības rādītājiem (GDR).

Mēs ievērojam augstus standartus un atzīstam, ka tie ir mērķi, kuru sasniegšanai mums būs cītīgi jāstrādā.

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" pārlicība vides un sociālajos jautājumos

Mūsu darbībai jābūt drošai darbiniekiem, apakšuzņēmējiem un darbuzņēmējiem, kaimiņu kopienām un videi – mēs apņemamies nodrošināt, ka vides un sociālie apsvērumi 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 vides un sociālos 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 atbalstīt to, kā arī savas vides un sociālās pamatnostādnes, 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.

Mums ir jāuzrauga sava darbība un pastāvīgi jācenšas darboties labāk – mēs apņemamies uzraudzīt, izsekot un atklāt informāciju par mūsu darbību, kā arī izvirzīt mērķus un īstenot pārbaudes, lai uzlabotu savu darbību vides un sociālajā jomā.

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

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

"Vitol" ģenerāldirektors
Rasels Hārdijs (*Russell Hardy*)

Uzņēmuma "Vitol" prasības vides un sociālajā jomā

1. Atbilstība tiesību aktiem
 - 1.1. Pārvaldīt operācijas, aprīkojumu un darbības saskaņā ar attiecīgajiem likumiem, noteikumiem un atļaujām vides un sociālajā jomā. Ja nav īpašu tiesību aktu vai nozares prakses, piemērot saprātīgu pieeju, lai mazinātu riskus.
2. Riska pārvaldība
 - 2.1. Pieņemt uz risku balstītu pieeju vides un sociālajai jomai 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:
 - i. pārvadājumos (piem., kravas automašīna, dzelzceļš, kuģis, pārvietojamais aprīkojums);
 - ii. rakšanas darbos un iekļūšanā norobežotās telpās;
 - iii. darbos ar karstumu, enerģijas un elektrisko izolāciju;
 - iv. darbībās, kas pakļautas ugunsgrēka, sprādziena un kaitīgas atmosfēras riskam;
 - v. darbam augstumā;
 - vi. pacelšanas darbībās.
3. Vadība, apmācība un kompetence
 - 3.1. Rādīt piemēru, mudināt cilvēkus iesaistīties, ziņot par nedrošām situācijām, lai novērstu arodslimības un nelaimes gadījumus, neatkarīgi no tā, vai tie ir tieši iesaistīti vai nav.
 - 3.2. Nodrošināt darbiniekus, darbuzņēmējus un apmeklētājus atbilstīgu un pastāvīgu informāciju, apmācību un uzraudzību vides un sociālajā jomā, lai viņi varētu kompetenti veikt savus pienākumus.
4. Vadības sistēmas
 - 4.1. Vajadzības gadījumā izveidot vides un sociālās vadības sistēmas, lai aptvertu:
 - i. personīgos un procesu drošības riskus;
 - ii. piemērotus individuālo aizsardzības līdzekļus (IAL), sanitāros mezglus, pirmās palīdzības komplektus un dzeramā ūdens nodrošināšanu;
 - iii. vides aizsardzību;
 - iv. veselības riskus un pakļaušanu iespējamiem veselības apdraudējumiem;
 - v. ar drošību saistītas tēmas;
 - vi. sūdzības un sūdzību pārvaldību;
 - vii. alkohola un narkotiku testēšanu;
 - viii. darbuzņēmēju un piegādātāju atlasi un vadību.
5. Mērķi un to noteikšana
 - 5.1. Noteikt samērīgus mērķus, lai uzlabotu sniegumu vides un sociālajā jomā. Attiecīgā gadījumā būtu jāapsver:
 - i. aktuālie un prognozējamie vides un sociālie rādītāji (piem., traumas, kuru rezultātā tiek zaudēts darba laiks, procesu drošības rādītāji, potenciāli bīstamas situācijas);

- ii. troksnis, smaka un citas sūdzības;
 - iii. enerģijas, atkritumu un ūdens resursu apsaimniekošana;
 - iv. piesārņojuma novēršana.
- 5.2. Izveidot, apkopot un analizēt konkrētajai uzņēmējdarbībai raksturīgus GDR, lai uzraudzītu un novērtētu sniegumu vides un sociālajā jomā.
- 5.3. Par uzņēmuma "Vitol" GDR vides un sociālajā jomā reizi ceturksnī jāziņo "Vitol Group" vides, sociālās jomas un pārvaldības (ESG) funkcijai.
6. Cilvēktiesības
- 6.1. Apņemties ievērot visas starptautiski atzītās cilvēktiesības, tostarp tās, kas ietvertas [Starptautiskajā cilvēktiesību hartā](#)², [Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijā par pamatprincipiem un tiesībām darbā](#)³, 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. Nodrošināt atbilstību juridiskajām prasībām attiecībā uz darba laiku, nosacījumiem un atalgojumu.
- 6.4. Pievērst papildu uzmanību neaizsargātām vai marginalizētām grupām, kuras var būt pakļautas lielākam nelabvēlīgas ietekmes riskam cilvēktiesību jomā.
- 6.5. Aizliegt piespiedu darbu, cilvēku tirdzniecību un bērnu darbu un nepieļaut nekādu fizisku vai verbālu vardarbību vai uzmāšanos darbavietā.
- 6.6. 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.
- 7.4. Pārvaldīt drošības pasākumus saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas [Pamatprincipiem par to, kā tiesībaizsardzības amatpersonas izmanto spēku un šaujamo ierocius](#) 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. Piemērot uz risku balstītu pieeju vides un sociālās jomas pārbaudēm un pievērst nopietnu uzmanību iespējamai ietekmei uz vidi un sociālo jomu.
- 8.2. Pēc iespējas ņemt vērā uzņēmuma "Vitol" regulējumu vides un sociālajā jomā, veicot darījumus un veicot darījuma partnera uzticamības pārbaudi.
- 8.3. Strādāt pie tā, lai veiktu pastāvīgas pienācīgas pārbaudes cilvēktiesību jomā un nodrošinātu, ka tiesību subjektiem un kopienām, kuras ietekmē mūsu uzņēmējdarbība, ir pieejami tiesiskās aizsardzības līdzekļi.

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.

- 8.4. Attiecīgā gadījumā novērtēt ietekmi uz vides un sociālo jomu.
9. Ieinteresēto personu iesaistīšana un saziņa
 - 9.1. Izstrādāt divvirzienu saziņas kanālus ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, lai nodrošinātu informētību un izpratni par uzņēmuma "Vitol" un vietējām vides un sociālajām pamatnostādņēm.
 - 9.2. Attīstīt spējas, lai vajadzības gadījumā uzlabotu nelabvēlīgas ietekmes novēršanu un mazināšanu.
10. Ziņošana par incidentiem un to pārvaldība
 - 10.1. Izveidot un pārbaudīt vides un sociālo 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 incidentiem un potenciāli bīstamām situācijām, lai noteiktu pamatcēloņus un izvairītos no atkātošanās.
11. Snieguma pārskatīšana
 - 11.1. Veikt periodiskus darbības auditus, lai salīdzinātu progresu šo un citu prasību īstenošanā, izmantojot atbilstoši kvalificētu personālu.

Darbības joma un piemērošana

Šīs pamatnostādnes attiecas uz visu uzņēmuma "Vitol" darbinieku, (apakš)uzņēmēju un citu ieinteresēto personu darbībām. Mēs gaidām, ka visi uzņēmumi, kuros uzņēmumam "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. Objektu vai ieguldījumu līmenī ir ieviestas sīkāk izstrādātas, specifiskas pārvaldības sistēmas, lai segtu ikdienas darbības un pārvaldītu riskus.

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.