サプライヤーに対するBPの期待事項

1. 倫理とコンプライアンス
2. 環境・安全衛生
3. 金融犯罪と規制遵守
4. サステナビリティ
5. 人権と現代奴隷制
6. 差別とハラスメントの禁止
7. データプライバシー、サイバーセキュリティ、知的財産
8. Speak up（声を上げる）

BPのサプライヤーは、今日も明日もエネルギーを世界に届けるという当社の目的を実現する鍵を握っています。

当社の行動規範は「当社のあり方」の基盤であり、当社の業務遂行方法を形作っています。当社の行動規範は以下を定めています。

- 私たちは、相手に敬意を払い、責任ある方法で、誠実にビジネスパートナーと協力します。
- 私たちは、安全、倫理、コンプライアンスに対する当社のコミットメントを共有するビジネスパートナーとの連携を望みます。

本書は、サプライヤーと共有するコミットメントについて、基本的な期待事項を明確に説明するものです。本書は、行動規範や適用法令に代わるものでも、契約上の義務を修正するものでもありません。

当社はビジネスパートナーに、これらの期待事項を遵守し、従業員、下請業者、代理店、BPの業務に従事するその他のビジネスパートナーに伝えることを求めます。

1. 倫理とコンプライアンス

a. 適用されるすべての法規制を遵守します。
b. 安全、誠実性、透明性、公正性、敬意を促進する倫理的な文化と業務慣行を育み、組み込みます。
c. 効果的なコンプライアンスプログラムを導入し、該当するあらゆるコンプライアンスリスクを継続的に特定し、管理します。

2. 環境・安全衛生（「HSE」）

BPの安全リーダーシップの原則に沿った方法で事業活動を行います。具体的には、積極的かつ体系的なアプローチで業務活動とHSEのリスクを管理し、適用されるHSE関連の法規制を遵守し、環境・安全衛生への取り組みを継続的に改善するよう努めます。従業員とサプライヤーに、事故、怪我、病気、安全でない状態があれば即座に報告するように促し、また、危険につながる可能性のある業務は停止したうえで適切な措置を講じるようにします。

3. 金融犯罪と規制遵守

効果的なプロセスと手順（トレーニング、デューデリジェンス、財務管理など）を導入し、自社の従業員やBPの業務に従事する従業員が以下の行為に関与しないよう積極的に予防します。

a. **贈収賄および腐敗行為**。取引を獲得、維持、誘導すること、不正な利益を獲得すること、または政府関係者を含む他者に不適切な影響を及ぼすことを目的に、直接的または間接的に有価物を提供、約束、要求、受領する、または支払うこと（便宜を図ってもらうための支払いも含まれます）は、明示的に禁止されています。
b. **贈答品、接待、接遇**の不適切な授受。
c. **制裁および輸出管理**の違反。
d. **詐欺行為、脱税、またはマネーローンダリング**（違法な資金の送金や隠蔽、または違法な資金を合法的に見せることを含みます）。
e. **反競争的行為**。価格維持、談合、顧客の割り当て、供給制限を目的とした競合他社との協定や合意を含みます。
f. 個人の利益と仕事上の利益の間に実在する**利益相反**、または利益相反とみなされる可能性のある状況。BPの情報やリソースを利用した不正な利益の獲得も含まれます。

4. サステナビリティ

当社のサステナビリティの枠組みとBPの調達部門が掲げる持続可能な購買に関する見解では、ネットゼロの達成、人々の生活の改善、地球への配慮を3つの重点項目として定めています。当社は、これらの分野で対策を講じるようサプライヤーに推奨しています。推奨される活動には以下が含まれます。

a. 温室効果ガス排出量をより正確に把握し、削減に努めます。
b. 人権を促進し、尊重します。
c. 循環型経済の原則を受け入れ、材料の再利用、転用、リサイクルを促進し、材料がそのライフサイクル内で長期間にわたって使用されるようにします。

5. 人権と現代奴隷制

a. すべての人の人権と尊厳を尊重し、ビジネスと人権に関する国連の指導原則に定められる企業の責任を果たします。
b. 強制労働、義務労働、人身売買、児童労働、奴隷制、奴隷労働を使用せず、すべての業務が個人の意思によって行われ、処罰や制裁の脅威がなく、虚偽に基づいて行われないようにします。これに関するさまざまな期待事項は、BPの労働者の権利と現代奴隷制に関する原則に記載されています。
c. 従業員、地域社会、社会的弱者（先住民と以下の6bに記載されるその他のグループを含みます）にもたらされる人権に関する影響を特定、回避、低減、または軽減し、改善します。
d. 従業員と地域社会の人権、および人権擁護者が尊重される責任ある方法で、個人と公共の安全が確実に提供されるように取り組みます。
e. 該当する国内法令の枠組み内で、結社の自由と団体交渉に関する従業員の権利を尊重します。結社の自由と団体交渉が法令によって制限されている場合、代替的な方法として従業員が代表を務めることを容認し、活動を支援します。

6. 差別とハラスメントの禁止

当社は、すべての人に対して公正に敬意を持って対応し、当社の業務に従事するすべての人に同様の行動を求めます。以下の行為は認められません。

a. 職場内、または採用、能力開発、昇進における不当な差別を許容すること。
b. 人種、民族、出身国、宗教、性別、年齢、性的指向、性自認、婚姻状況、障害、軍役経験、または適用法令によって保護されているその他の特徴に基づく差別。
c. 身体的、言語的、または非言語的な嫌がらせやハラスメントを許容すること。これには、攻撃的、威圧的、屈辱的であると合理的に考えられる好ましくない行動と、あらゆる形態の性的嫌がらせが含まれます。

7. データプライバシー、サイバーセキュリティ、知的財産

適用法令を遵守し、BPの情報、システム、知的財産と自社の管理下にある個人データを保護するための効果的な管理対策を導入します。当社は、データとテクノロジーを責任ある方法で慎重に利用することを求めます。これには、以下の行動が含まれます。

a. 個人のプライバシー権と他者の知的財産権を尊重します。
b. 自社に開示および委託された秘密情報の適切な分類、取り扱い、保護を徹底します。
c. サイバーセキュリティ対策を効果的に整備し、不正アクセス、中断、サイバー攻撃の脅威の可能性を最小限に抑えます。
d. BPに影響を及ぼす可能性のあるサイバーセキュリティ関連のインシデント、侵害、漏洩の疑いについて即座に報告し、連携しながら対応します。
e. 人工知能（AI）など、デジタルテクノロジーを開発するか利用する際には、倫理的影響と想定外の事象を考慮します。

8. Speak up（声を上げる）

a. 報復を許容せず、かつ、提起された懸念に対処する「Speak up（声を上げる）」の文化を促進します。
b. 社員、従業員、サプライヤー、ビジネスパートナー、地域社会、その他の人が自社の事業や活動に伴う安全でない状態、非倫理的な行動、または悪影響をもたらす可能性のある状況に気付いた場合に、報復を恐れることなく声を上げる（Speak up）手段（苦情を報告する仕組みなど）を提供します。
c. BPの業務に従事する場合、BPの経営陣にも情報を提供できること、またBPの秘密厳守のヘルプラインであるOpenTalkを利用できることを伝えます。

参考資料

詳細情報については、下記の資料をご覧ください。

- BPの行動規範および「当社のあり方」
- BPの安全リーダーシップの原則
- BPのサステナビリティの枠組み
- BPの持続可能な購買に関する見解
- BPの人権ポリシーおよび労働者の権利と現代奴隷制に関する原則
- ビジネスと人権に関する国連の指導原則

OpenTalk

BPの秘密厳守のヘルプラインであるOpenTalkには、以下のチャネルを通じていつでも報告できます。

電話
- **+44 (0) 800 066 8331**（英国）
- **+1 800 225 6141**（米国）
- **+1 704 540 2242**（通話料無料で報告が可能な「コレクトコール」番号）
- 各地域の電話番号の一覧は、以下からご確認ください。
  www.opentalkweb.com

オンライン
- 以下からオンラインで報告できます。
  www.opentalkweb.com