



Política de direitos humanos e de negócios

Maio 2020

Sumário

1. Introdução	2
2. Compromisso	2
3. Entrega	3
4. Governança	4

1. Introdução



O propósito da bp é reinventar a energia para as pessoas e para o nosso planeta. Isso significa mais do que apenas produzir a energia de que o mundo precisa. Significa fazer isso de forma a melhorar a vida das pessoas. Para as comunidades onde vivemos e trabalhamos, e todos que trabalham para nós e conosco.

Fazemos escolhas o tempo todo que afetam pessoas. Decisões sobre onde operamos, o que fazemos e como fazemos. E definimos padrões exigentes para nós mesmos. Sabemos que podemos cometer erros, mas nossa política de direitos humanos, juntamente com nosso código de conduta, exige que nossos padrões sejam elevados. E ao sermos transparentes sobre o que esperamos e exigimos do pessoal da bp, esperamos conquistar a confiança da sociedade. Acreditamos – não importa em que lugar do mundo fazemos negócios – que devemos fazer isso de forma responsável, respeitando os direitos de nossa força de trabalho e de nossos vizinhos. Essa é a coisa certa a fazer, e é essencial para cumprir nosso propósito. Defender esses princípios não é mais que nossa obrigação.”

Bernard Looney
Diretor executivo

Há muitas maneiras pelas quais as questões de direitos humanos podem estar associadas às nossas atividades, incluindo impactos nos meios de vida das pessoas, acesso à água, solo e recursos, direitos da força de trabalho, incluindo escravidão moderna, e as ações das forças de segurança que protegem nossos locais. Nossas ações e operações também podem trazer benefícios e melhorias importantes para indivíduos, para comunidades e para a sociedade.

Queremos contribuir para o desenvolvimento sustentável e estamos trabalhando para fazer mais para apoiar a entrega das Metas de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Também reconhecemos a importância de uma transição justa, conforme previsto pelo Acordo de Paris, aquela que

entrega trabalho decente, empregos de qualidade e apoia os meios de subsistência de comunidades locais. Pretendemos defender ativamente as políticas que apoiam consumo zero líquido. Isso inclui incentivar o uso de finanças e receitas de preços de carbono para apoiar a transição justa.

Para cumprir nosso propósito, devemos continuar a trabalhar para um conjunto de padrões altos e consistentes onde quer que operemos no mundo. Haverá situações em que não acertaremos, e precisaremos do apoio e o desafio de outros para nos ajudar a fazer uma diferença positiva e sustentável na vida das pessoas.

2. Compromisso

2.1. Conduzimos nossos negócios de uma maneira que respeite os direitos e a dignidade de todas as pessoas, cumprindo com todos os requisitos legais.

2.2. Respeitamos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, conforme estabelecido na Lei Internacional de Direitos Humanos, e os padrões trabalhistas essenciais reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme estabelecido na Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho.

2.3. Ao cumprir nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos, consideramos os padrões de direitos humanos internacionais relevantes, incluindo instrumentos da ONU que estabelecem ou especificam direitos de grupos específicos. Respeitamos os direitos de indivíduos pertencentes a grupos ou populações que podem ser particularmente vulneráveis a impactos adversos, incluindo: povos indígenas; mulheres; minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas; crianças; LGBTQ+, pessoas com deficiências; e trabalhadores migrantes e suas famílias.

2.4. Reconhecemos nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos e evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos, conforme declarado nos Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos da ONU (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) e reiterados no capítulo de direitos humanos das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) para Empresas Multinacionais.

2.5. Consistente com nosso compromisso de respeitar os padrões fundamentais de trabalho da OIT, respeitamos a liberdade de associação e negociação coletiva. Apoiamos a eliminação de todas as formas de trabalho

forçado ou compulsório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação.

2.6. Tratamos todos que trabalham para a bp de forma justa e sem discriminação. Nossos funcionários, funcionários da agência e fornecedores têm direito a trabalhar em um ambiente e sob condições que respeitem seus direitos e dignidade.

2.7. Cumpriremos as leis nacionais aplicáveis relativas a não interferência no direito de nossos trabalhadores para formar ou entrar em um sindicato ou negociar coletivamente, bem como o direito de não fazê-lo. Quando nossos funcionários desejarem ser representados por sindicatos ou conselhos trabalhistas, nós cooperaremos de boa-fé com os órgãos que os funcionários coletivamente escolherem para representá-los. Em situações em que a liberdade de associação seja restrita ou proibida por lei, estaremos abertos e apoiando meios alternativos de representação e engajamento do trabalhador.

2.8. Respeitamos os direitos humanos das pessoas nas comunidades que podem ser afetadas por nossas atividades.

2.9. Endossamos os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (Princípios Voluntários) e estamos comprometidos em implementá-los como padrão global para o fornecimento de segurança responsável em nosso setor.

2.10. Buscamos fazer acordos contratuais com nossos fornecedores que exigem que eles respeitem os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em seu trabalho para a bp, consistente com os compromissos nesta política, conforme apropriado à natureza do seu trabalho para nós. Temos cláusulas contratuais padrão para apoiar isso

3. Entrega

3.1. Cumpriremos nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos implementando os UNGPs e incorporando esses princípios nos processos, políticas ou diretrizes internas que apoiam nossas atividades de negócios. Isso inclui: treinamento; condução de diligência devida sobre os direitos humanos – conforme descrito pelos UNGPs – através de nossos processos de gestão de risco e impacto; e gestão de queixas. Ao fazer isso, pretendemos permitir que nossos negócios identifiquem possíveis impactos sobre os direitos de indivíduos nas comunidades locais e trabalhadores afetados por nossas atividades.

3.2. Nosso código de conduta e expectativas de fornecedores reforçam e apoiam nosso compromisso de respeitar os direitos humanos.

3.2.1. Nossas expectativas de fornecedores são uma ferramenta para comunicar as expectativas no código – e a expectativa de que nossos parceiros de negócios devam respeitar os direitos humanos e cumprir as responsabilidades estabelecidas nos UNGPs – para nossos fornecedores, incluindo contratados, fornecedores e prestadores de serviços, tais como trabalho contingente.

As expectativas também solicitam que nossos fornecedores comuniquem essas expectativas aos seus funcionários, fornecedores e parceiros de negócio que possam fornecer bens ou serviços para nós.

i Saiba mais em bp.com/supplierexpectations

3.2.2. Nossos direitos trabalhistas e princípios de escravidão moderna reiteram que esperamos que nossos contratados, fornecedores e joint ventures (JVs) respeitem os direitos dos trabalhadores, de acordo com as Convenções Essenciais da OIT sobre Direitos Trabalhistas. Estabelecemos 13 princípios para assistir nossos negócios, contratados e fornecedores à medida que eles trabalham para verificar o desempenho sobre esta expectativa.

i Saiba mais em bp.com/modernslavery

3.3. Os direitos da nossa força de trabalho

O respeito pelos direitos humanos dos nossos funcionários é fundamental para nossos processos de recrutamento, gestão e diversidade e inclusão. Fornecemos orientação aos nossos negócios e projetos sobre respeitar os direitos dos trabalhadores e avaliar nossos principais projetos nos estágios de desenvolvimento, incluindo no que diz respeito aos direitos trabalhistas, para ajudar a identificar e prevenir possíveis impactos.

3.4. Direitos humanos e comunidades

Quando as pessoas nas comunidades locais podem ser afetadas por nossas atividades, procuramos identificar os impactos adversos nos direitos humanos e tomar as medidas adequadas para evitá-los, minimizá-los e/ou mitigá-los. Para apoiar isso, fornecemos orientação aos nossos negócios e projetos em envolvimento com as partes interessadas locais, gerenciando o processo de recebimento e resposta às reclamações da comunidade.

3.4.1. Água

Respeitamos os direitos à água e saneamento para pessoas que poderiam potencialmente ser afetadas por nossas atividades, incluindo nossos funcionários, contratados e comunidades vizinhas. A disponibilidade de água em áreas onde trabalhamos varia muito, por isso consideramos as condições locais, como o estresse hídrico e a escassez da água, para compreender e mitigar nossos impactos. Primeiramente, buscamos evitar quaisquer impactos e, se não for viável, adotamos medidas de mitigação que remediem o impacto. Analisamos os riscos da água em nosso portfólio anualmente, considerando a disponibilidade local, quantidade, qualidade e requisitos regulatórios.

3.4.2. Nossa abordagem ao reassentamento das comunidades

Evitamos o reassentamento involuntário de comunidades e/ou indivíduos mas, se isso não for possível, nossa orientação para onde precisamos acessar ou adquirir terreno para nossas atividades operacionais está alinhada com os princípios descritos no Padrão de Desempenho da Corporação Financeira Internacional (IFC) 5.

3.4.3. Os direitos dos povos indígenas

Respeitamos os direitos dos povos indígenas (PIs) e, onde podem ser afetados por nossas atividades de negócios, nossa abordagem e nossas ações visam ser consistentes com os princípios estabelecidos nos padrões internacionais para

Nosso código de conduta apoia nosso compromisso de respeitar os direitos humanos, incluindo a definição de:

Nossas expectativas sobre diversidade e inclusão, oportunidades iguais e livres do abuso ou assédio no local de trabalho. Queremos criar e manter um local de trabalho livre de assédio, intimidação, tratamento desumano e discriminação com base em raça, cor, nacionalidade, religião, sexo, idade, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, deficiência ou qualquer outra característica protegida pelas leis aplicáveis.

Temos tolerância zero para retaliação, que inclui ameaças, intimidação, exclusão, humilhação e o levantamento de questões de forma maliciosa ou de má fé.

Queremos trabalhar com parceiros de negócios que compartilham dos nossos compromissos com a segurança, ética e conformidade, e comunicamos claramente nossas expectativas de fornecedores e parceiros de negócios, concordando com obrigações contratuais quando apropriado. Tomaremos as medidas apropriadas quando eles não atendem a essas expectativas ou obrigações. Isso inclui comunicar adequadamente nossa política de direitos humanos e nossas expectativas sobre a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

i Saiba mais em bp.com/codeofconduct

consulta e engajamento com PIs, incluindo a Convenção de Povos Indígenas e Tribais (OIT169) da OIT e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos de Povos Indígenas (UNDRIP). Nossa orientação faz referência ao Padrão de Desempenho IFC 7 e reconhece que é importante identificarmos e consultarmos os PIs, buscando aplicar os princípios de consentimento livre, antecipado e esclarecido (Free, Prior and Informed Consent, FPIC) sempre que possível, idealmente antes do início das atividades.

3.5. Avaliação dos impactos nos direitos humanos

3.5.1. Trabalhamos para incorporar os direitos humanos em avaliações de impacto ambiental e social, ou realizamos avaliações independentes de potenciais impactos adversos nos direitos humanos, conforme apropriado. Na identificação, avaliação e abordagem dos impactos dos direitos humanos de nossas operações e relacionamentos, consultaremos aqueles que podem ser afetados.

3.5.2. Obteremos avaliações independentes de terceiros de centros selecionados e atividades de negócios de maneira priorizada em relação ao risco para avaliar sua conformidade com esta política.

3.5.3. Realizamos avaliações do risco de escravidão moderna e tráfico humano, tanto para nossas próprias atividades de negócios quanto para certas atividades de nossos prestadores de serviços e fornecedores, concentrando nossos esforços onde acreditamos que os riscos aos direitos de nossa força de trabalho são maiores. Nessa base, aplicamos nosso processo de diligência devida sobre os direitos trabalhistas aos fornecedores e, onde nossos critérios baseados em risco o justificam, conduzimos avaliações no local.

3.5.4. É requerido que todos os locais operacionais conduzam avaliações de risco de segurança, através das quais consideram riscos de direitos humanos relacionados à segurança, e desenvolvam planos de ação, de acordo com os Princípios Voluntários, para abordar qualquer um que eles identificarem.

3.6. Mecanismos e remediação de queixas

3.6.1. Buscamos tornar os mecanismos de segurança disponíveis para nossa força de trabalho e comunidades locais. Não impedimos o acesso a processos judiciais baseados em estado. Não exigimos que indivíduos ou comunidades renunciem permanentemente ao direito legal de fazer uma reivindicação por meio de um processo judicial como pré-condição para fazer uma queixa por meio de um mecanismo de queixas da bp. Nossa linha de apoio global confidencial e anônima, a Opentalk, está disponível para funcionários, trabalhadores empregados por nossos prestadores de serviços ou fornecedores e para outros terceiros, incluindo comunidades.

3.6.2. Em conformidade com esta política e os requisitos do nosso código de conduta, nossos mecanismos de queixas incluem registro e relato de queixas realizadas, incluindo em relação aos direitos humanos e ações tomadas para abordá-las.

3.6.3. Onde a bp identifica que causamos ou contribuímos para impactos adversos sobre os direitos humanos de terceiros, oferecemos ou cooperamos na remediação dos impactos adversos através de processos legítimos destinados a fornecer uma solução eficaz, sem impedirmos o acesso a outras formas de remediação, se justificado. Isso pode incluir cooperar de boa-fé na provisão de remediação por meio de mecanismos conduzidos pelo estado, como os pontos de contato nacionais da OCDE. Quando os impactos adversos estiverem diretamente ligados às nossas atividades por meio de nossos relacionamentos comerciais, apoiaremos nossos parceiros de negócios na remediação desses impactos utilizando seus próprios processos de gestão de queixas, ou apoiaremos a colaboração para fornecer uma remediação não judicial por meio de terceiros.

3.7. Como um negócio global e um investidor de longo prazo, valorizamos sociedades abertas, caracterizadas pela lei, boa governança e respeito pelas liberdades cívicas. Em relação a nossas atividades, não toleraremos nem contribuiremos para ataques, ou ameaças físicas ou jurídicas contra aqueles que estejam exercendo de forma segura e legal seu direito humano à liberdade de expressão, protesto ou reunião pacífica, incluindo onde atuam como defensores de direitos humanos (human rights defenders, HRDs)^a, ou contra trabalhadores que buscam exercer o direito à liberdade de associação. Respeitamos os direitos humanos dos HRDs e reconhecemos a importante função que podem desempenhar na promoção do cumprimento de direitos humanos universalmente reconhecidos nas sociedades onde operamos. Quando acreditarmos que possa ser benéfico fazer isso, podemos optar por agir em coordenação com outras partes interessadas e, dentro dos limites do que for possível e vantajoso para nós, apoiar os HRDs no exercício desses direitos humanos.

4. Governança

4.1. Esta política aplica-se a todos os funcionários e executivos de todas as entidades de propriedade integral e em JVs operadas pela bp.

4.2. Sabemos que, por meio da condução de suas atividades, nossos parceiros de negócios – incluindo JVs não operadas, contratados e fornecedores – podem ter impactos adversos diretos sobre os direitos humanos. Por esse motivo, queremos trabalhar com parceiros de negócios que compartilham dos nossos compromissos com os direitos humanos, segurança e ética e conformidade, e buscamos usar nossa alavancagem, consistente com os UNGPs, para encorajá-los a agir de uma maneira consistente com os princípios subjacentes aos compromissos estabelecidos nesta política.

4.3. A responsabilidade e compromisso pela gestão dos problemas de direitos humanos se estende por toda a bp. Isso inclui o comitê de proteção, meio ambiente e garantia de segurança no nível conselho, que supervisiona os

3.8. Iniciativas de cooperação e diversas partes interessadas

3.8.1 Participamos de iniciativas internacionais destinadas a apoiar os direitos humanos, incluindo: o Pacto Global da ONU; a Iniciativa de Transparência das Indústrias Extrativas e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. Continuaremos a assumir um papel construtivo e progressivo em iniciativas de diversas partes interessadas relacionadas aos direitos humanos e acreditamos que os esforços de várias partes interessadas são um meio eficaz de promover padrões razoáveis para práticas de direitos humanos em um nível operacional.

3.8.2. Apoiamos e implementamos os Princípios Voluntários como estrutura para a devida diligência operacional e gestão de riscos relacionados à segurança em relação aos direitos humanos das pessoas nas comunidades próximas a nossas unidades. Os Princípios Voluntários informam a forma como trabalhamos com forças de segurança pública e privada que protegem nossas instalações, para reforçar o respeito pelos direitos humanos. Também fornecemos orientação e treinamento para nossos negócios na implementação dos Princípios.

3.9. Garantiremos que nossa comunicação com governos, órgãos regulatórios e autoridades públicas seja consistente com nossos compromissos de direitos humanos, conforme estabelecido nesta política.

3.10. De acordo com os UNGPs, nos casos em que há um conflito entre um requisito legal e esta política, buscamos aplicar o padrão mais alto enquanto cumprimos todas as leis aplicáveis. Não seguimos nenhum tipo de costume que possa constituir uma violação do nosso código de conduta.

direitos humanos, incluindo a revisão do nosso desempenho na gestão de riscos da escravidão moderna. No nível de gestão executiva, o comitê de risco de operações do grupo analisa o progresso sobre a implementação de direitos humanos. O grupo de trabalho de direitos humanos, que é composto por representantes seniores de toda a empresa, considera os riscos atuais e emergentes dos direitos humanos de potencial importância para o grupo. Finalmente, as funções de negócios e as operações locais são responsáveis pela implementação de ações para ajudar a cumprir os compromissos nesta política e todos os requisitos relevantes do grupo.

4.4. Relatamos anualmente às partes interessadas sobre a implementação desta política em diversas divulgações relevantes, incluindo nosso relatório de sustentabilidade, escravidão e declaração de tráfico humano e relatório anual sobre a implementação dos Princípios Voluntários.

i Saiba mais em bp.com/humanrights e bp.com/reportingcentre

a Para os propósitos desta política, consideramos um defensor de direitos humanos (human rights defender, HRD) ser qualquer pessoa ou grupo de pessoas que trabalhem de boa-fé para promover ou proteger, local, regional ou internacionalmente, os direitos humanos universalmente reconhecidos.