



# 企业与人权政策

2020年5月

# 目录

1. 简介	2
2. 承诺	2
3. 实现	3
4. 管治	4

# 1. 简介



bp 旨在为人类和地球重构能源前景。这不仅意味着生产世界所需的能源，还意味着生产能源的方式应能改善人们的生活、保护我们生活工作的社区以及我们的每位员工和合作伙伴。

我们每时每刻都在做出会影响人们的选择：在何处开展业务、所做之事以及行事方式。我们为自己制定了严格的标准，因为我们知道自己会犯错误，但我们的人权政策和行为准则要求我们严于律己。我们希望通过透明展示我们对 bp 员工的期望和要求，赢得社会的信任。我们相信，无论在何处开展业务，我们都要有责任感，要尊重我们员工和邻居的权利。这正是该做之事，是实现我们目标的关键。我们绝不能背离此宗旨。”

**Bernard Looney**  
首席执行官

人权问题可能以多种方式与我们的活动联系在一起，包括民生影响，获得水、土地和资源的机会，劳工权利（包括现代奴役），以及保护我们生产场所的安保力量的行动。我们的作为和营运活动也可以为个人、社区和社会带来重大益处与改进。

我们希望为可持续发展做出贡献，也在支持实现联合国可持续发展目标方面付出更多努力。我们也认可《巴黎协定》（呼吁创造体面 and 高质量工作以

及支持当地社区生计的协定）所设想的“公正过渡”的重要性。我们积极倡导支持净零排放目标的政策，包括鼓励利用碳定价的财政收入来支持公正过渡。

为了实现这一目标，无论在何地开展业务，我们都必须继续努力按照一致的高标准开展工作。有时候，我们可能没有做到位；这时，我们就需要借助他人的支持与质疑，帮助我们给人们的生活带来积极且可持续的变化。

# 2. 承诺

2.1. 我们以尊重所有人的权利和尊严以及遵守所有法律要求的方式开展业务。

2.2. 我们尊重《国际人权宪章》所规定的国际公认的人权以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》所规定的国际劳工组织 (ILO) 认可的核心劳工标准。

2.3. 在履行尊重人权的责任方面，我们将相关国际人权标准纳入考量，包括制定或详述特定群体权利的联合国文书。我们尊重属于可能特别容易受到不利影响的群体或族群之个人的权利，其中包括：土著人民、女性、（民族或种族、宗教和语言上的）少数群体、儿童、LGBT 等人士、残障人士、移民工人及其家人。

2.4. 我们认识到，我们有责任尊重人权并避免成为侵犯人权的共谋，正如《联合国工商企业与人权指导原则》(UNGPs) 所述，以及经济合作与发展组织 (OECD) 在《跨国企业准则》人权章节中重申的那样。

2.5. 根据我们对尊重 ILO 核心劳工标准的承诺，我们尊重结社自由和集体谈判的权利。我们支持消除一切形式的强迫或强制劳动、有效消除童工现象以及消除就业和职业方面的歧视。

2.6. 我们公平公正地对待为 bp 工作的每个人。我们的员工、代理商员工和供应商有权在尊重其权利和尊严的环境与条件下工作。

2.7. 我们遵守有关不干涉工人组建或加入工会或集体谈判权利的国内适用法律，也尊重他们不这样做的权利。如果员工希望由工会或工作委员会作为其代表，我们将秉承真诚原则与员工集体选择作为其代表的机构积极合作。在结社自由受到法律限制或禁止的情况下，我们将秉持开放态度，支持其他形式的工人代表和参与。

2.8. 我们尊重可能受我们活动影响的社区居民的人权。

2.9. 我们认同《安全与人权自愿原则》（简称《自愿原则》），也致力于施行这些原则，以此作为业界提供负责任安全的全球标准。

2.10. 我们力求与供应商订立合同协议，要求他们在为 bp 工作时，按照本政策所载之承诺内容且根据他们为我们工作的性质，做到尊重国际公认的人权。为此，我们制定了标准合同条款。

# 3. 实现

3.1. 为了履行尊重人权的责任，我们会施行 UNGP，将这些准则纳入支持我们业务活动的内部流程、政策或指南中。其中包括培训、通过风险和影响管理流程开展人权尽职调查（如 UNGP 所述）以及申诉管理，借此判别对当地社区中的个人权利和受我们活动影响的工人权利的潜在影响。

3.2. 我们的行为准则和对供应商的期望强化并支持了我们尊重人权的承诺。

3.2.1. 我们通过对供应商的期望向供应商（包括承包商、厂商和服务供应商，如临时工）传达准则中所载之期望，以及商业合作伙伴应当尊重人权并履行 UNGP 规定之责任的期望。

这些期望也要求供应商将相应内容传达给可能会向 bp 提供商品或服务的员工、供应商以及商业合作伙伴。

**i** 如需了解更多信息，请访问 [bp.com/supplierexpectations](http://bp.com/supplierexpectations)

3.2.2. 我们在劳动者权利和现代奴役原则中重申，我们期望承包商、供应商和合资企业 (JV) 按照 ILO《关于工作权利的核心公约》尊重工人的权利。我们制定了 13 项原则来协助我们的业务部门、承包商和供应商，以便他们对这些期望来核实其表现。

**i** 如需了解更多信息，请访问 [bp.com/modernslavery](http://bp.com/modernslavery)

## 3.3. 员工权利

尊重员工的人权是我们招聘、管理、多元化和包容等流程的重要构成。我们为 bp 业务和项目提供有关尊重员工权利的指导，筛选处于发展阶段的主要项目（包括有关劳动者权利的项目），从而帮助确定和防止潜在影响。

## 3.4. 人权与社区

如果当地社区居民可能受到我们活动的影响，我们会设法查明不利的人权影响，并据此采取恰当措施来避免、尽量减少和/或减轻这些影响。为此，我们针对 bp 业务和项目提供了相关指导，应对与当地利益相关者互动、管理接收和回应社区投诉流程等问题。

### 3.4.1. 水资源

我们尊重那些可能受到我们活动影响的人们（包括我们的雇员、承包商和邻近社区）享有用水和卫生的权利。我们经营所在地的水供应差异很大，因此我们会考虑水资源紧张和短缺等当地条件，从而了解并减轻我们的影响。我们首先会设法避免造成任何影响；如果不可行，则会采取缓解措施来进行补救。我们会根据当地水资源的可用性、数量、质量和监管要求，每年审查我们各类业务会涉及的水资源风险。

### 3.4.2. 社区安置措施

我们避免导致社区和/或个人进行非自愿的搬迁，但如果无法做到这一点，我们将按照国际金融公司 (IFC)《绩效标准 5》中概述的原则，指导如何获得或收购需要用于经营活动的土地。

## 我们的行为准则支持我们尊重人权的承诺，包括提出：

我们对多样性和包容性、平等机会以及在工作场所免受虐待或骚扰的期望。我们希望打造并维护一个不因种族、肤色、民族血统、宗教信仰、性别、年龄、性取向、性别认同、婚姻状况、残障或受适用法律保护的任何其他特征而引发骚扰、恐吓、不人道待遇和歧视的工作场所。

我们对威胁、恐吓、排斥、侮辱以及恶意举报问题等报复行为持零容忍态度。

我们希望与认可我们安全、道德及合规承诺的商业合作伙伴合作，我们会清楚传达 bp 对供应商和商业合作伙伴的期望，视情约定合同义务。如果他们未满足这些期望或履行义务，我们便会采取相应措施，包括恰当传达我们的人权政策和我们对尊重人权责任的期望。

**i** 如需了解更多信息，请访问 [bp.com/codeofconduct](http://bp.com/codeofconduct)

### 3.4.3. 土著人民的权利

我们尊重土著人民 (IP) 的权利。如果他们可能受到我们业务活动的影响，我们力求让采取的做法和行动符合与土著人民协商及交涉相关的国际标准中规定的原则，包括国际劳工组织的《土著和部落人民公约》(ILO169)、《联合国土著人民权利宣言》(UNDRIP)。我们的指导参考了 IFC 的《绩效标准 7》，并且认识到有必要与土著人民进行沟通并征询他们的意见，力求在可行的情况下（最好是在活动开始之前）运用自主、事先和知情同意 (FPIC) 的原则。

## 3.5. 人权影响评估

3.5.1. 我们致力于将人权纳入环境与社会影响评估中，或酌情对潜在的不利人权影响开展独立评估。在确定、评估和处理我们经营活动及关系对的人权造成的影响时，我们会积极与可能受到影响的人员协商。

3.5.2. 我们将根据风险优先级原则对所选生产场所和业务活动开展独立的第三方评估，评估其是否符合本政策。

3.5.3. 我们会针对 bp 业务活动以及承包商和供应商的某些活动开展现代奴役和人口贩卖风险评估，以便将工作重点放在我们认为会对员工权利构成更高风险的地方。在此基础上，我们会对供应商开展劳动者权利尽职调查，也会在风险标准允许的情况下进行现场评估。

3.5.4. 所有作业场地都必须进行安全风险评估，以此考量与安全有关的人权风险；也必须根据《自愿原则》制定行动计划，从而解决发现的所有问题。

## 3.6. 申诉机制和补救措施

3.6.1. 我们力求向员工和当地社区提供申诉机制，但不会阻碍各方利用州司法程序解决诉求。我们不会要求个人或社区以永久放弃通过司法程序提出索赔的合法权利作为先决条件来换取通过 bp 申诉机制提出申诉。我们设立了保密且匿名的全球服务热线 OpenTalk，可供 bp 员工、承包商或供应商雇员以及包括社区在内的其他第三方使用。

3.6.2. 根据本政策及行为准则的要求, 我们的申诉机制包括记录和报告发起的申诉, 包括与人权有关的申诉以及为解决申诉而采取的行动。

3.6.3. 如果 bp 确定我们已经对他人的人权造成或产生了不利影响, 我们会通过旨在提供有效对策的合法程序提供补救措施或合作开展补救工作, 同时不会阻碍合理获取其他补救措施的行为。其中可能包括在通过国家主导的机制 (如经合组织国家联络点) 提供补救措施方面展开真诚合作。如果不利影响通过我们的业务关系直接关联到我们的活动, 我们支持商业合作伙伴通过各自的申诉管理流程补救这些影响, 或支持通过与第三方合作提供非司法补救措施。

3.7. 作为一家全球性企业和长期投资者, 我们重视以法治、善治和尊重公民自由为特征的开放社会。就我们的活动而言, 我们不会容忍或参与对以安全合法方式行使言论自由、和平抗议或集会等人权之人 (包括人权卫士 (HRD)<sup>a</sup>) 或试图行使结社自由权利的工人进行攻击、人身或法律威胁。我们尊重人权卫士的人权, 认可他们在促进我们业务所在地社会普遍承认的人权方面可以发挥的重要作用。如果我们认为这是有益之举, 我们会选择与其他利益相关者协调行动, 并酌情根据我们可以利用的影响力支持人权卫士行使这些人权。

## 4. 管治

4.1. 本政策适用于 bp 独资实体以及 bp 经营的合资企业的所有普通员工和高管。

4.2. 我们深知, 商业合作伙伴 (包括非经营合资企业、承包商以及供应商) 在开展活动的过程中可能直接会对人权产生不利影响。因此, 我们希望与在人权、安全以及道德和合规方面与我们秉持共同承诺的商业合作伙伴精诚合作, 力求根据 UNGP 要求利用自身的影响力, 鼓励他们按照本政策中规定的承诺原则行事。

4.3. 人权问题的管理责任制和问责制适用于整个 bp。其中包括负责监督人权的安全、环境和安保委员会 (董事会级别), 涉及审查我们在管理现代奴役风险方面的表现。在执行高管层面, 集团运营风险委员会负责审查人权落

3.8. 合作和多方利益相关者倡议

3.8.1 我们积极参与旨在支持人权的国际倡议, 包括《联合国全球契约》、《采掘业透明度倡议》和《安全与人权自愿原则》。我们将继续在与人权有关的多方利益相关者倡议中发挥建设性和积极作用; 我们相信, 多方利益相关者的共同努力可以在经营层面有效推广合理的人权实践标准。

3.8.2. 我们大力支持、积极实施《自愿原则》, 并以其为原则开展业务尽职调查及管理与我们生产场所附近社区居民人权相关的安全风险。《自愿原则》就如何与保护 bp 设施的公共和私人安保力量开展合作提供了实用信息, 有助于加强对人权的尊重。我们还就如何落实这些原则向各业务部门提供相关指导和培训。

3.9. 我们确保遵照本政策所述之人权承诺与政府、监管机构和公共机构进行沟通。

3.10. 根据 UNGP, 若法律要求与本政策存在冲突, 我们会力求在遵守所有适用法律的同时采用更高的标准。我们不会遵循任何可能违反 bp 行为准则的习俗。

实方面的进展。人权工作组由各业务部门的高级代表组成, 负责考量当前和新出现的、对集团具有潜在重大意义的人权风险。最后, 业务职能部门和本地运营部门负责落实行动, 帮助履行本政策中的各项承诺并满足集团的所有相关要求。

4.4. 我们每年都会在一系列相关披露中向利益相关者报告本政策的实施情况, 包括可持续发展报告、奴役和人口贩卖声明以及《自愿原则》实施情况年度报告。

**i** 如需了解更多信息, 请访问 [bp.com/humanrights](http://bp.com/humanrights) 和 [bp.com/reportingcentre](http://bp.com/reportingcentre)

a 在本政策中, 人权卫士 (HRD) 指任何在当地、地区或国际上真诚地促进或保护普遍认可的人权之个人或群体。