



Unternehmens- und Menschenrechtsrichtlinie

Mai 2020

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Engagement	2
3. Umsetzung	3
4. Kontrolle	4

1. Einleitung



bps Ziel ist es, Energie neu zu überdenken – für die Menschen und unseren Planeten. Dazu gehört weit mehr als nur die bloße Erzeugung der weltweit benötigten Energie. Wir möchten dies auf eine Art und Weise tun, durch die sich die Lebensqualität von Menschen verbessern lässt. Für die Gemeinschaften, in denen wir leben und tätig sind, und für alle, die bei und mit uns arbeiten.

Wir treffen ständig Entscheidungen, die sich auf Menschen auswirken. Entscheidungen darüber, wo wir tätig sind, was wir tun und wie wir es tun. Und wir haben hohe Ansprüche an uns selbst. Wir wissen, dass uns Fehler passieren können, doch unsere Menschenrechtsrichtlinie und unser Verhaltenskodex verlangen von uns, dass wir uns hohe Ziele setzen. Wir hoffen, dass wir durch Transparenz in Bezug auf Erwartungen und Anforderungen an die Mitarbeiter bei bp das Vertrauen der Gesellschaft gewinnen können. Wir sind der Überzeugung, dass wir an jedem Ort, an dem wir weltweit tätig sind, verantwortungsbewusst handeln und die Rechte unserer Arbeitskräfte und unserer Nachbarn respektieren sollten. Diese Einstellung ist richtig und von zentraler Bedeutung für das Erreichen unserer Ziele. Mit weniger sollten wir uns nicht zufriedengeben.“

Bernard Looney
Chief Executive Officer

Themen im Hinblick auf Menschenrechte stehen in vielerlei Hinsicht mit unseren Aktivitäten in Verbindung, wie unserem Einfluss auf den Lebensunterhalt von Menschen, den Zugang zu Wasser, Land und Ressourcen, die Rechte von Arbeitskräften (wie in Bezug auf moderne Sklaverei) sowie die Maßnahmen von Sicherheitskräften zum Schutz unserer Standorte. Auch für den Einzelnen, die Gemeinschaften und die Gesellschaft können unsere Handlungen und Maßnahmen große Vorteile und Verbesserungen bedeuten.

Wir möchten zur nachhaltigen Entwicklung beitragen und arbeiten daran, die Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN stärker zu unterstützen. Ebenso erkennen wir die Bedeutung eines gerechten Übergangs an, wie er im Übereinkommen von Paris vorgesehen ist – ein Übergang, der anständige Arbeit

und gute Jobs schafft und die Lebensgrundlage von Menschen in örtlichen Gemeinschaften fördert. Wir möchten uns aktiv für Richtlinien einsetzen, die auf Klimaneutralität ausgerichtet sind. Dazu gehört die Förderung des Einsatzes von Finanzmitteln und Einnahmen aus der Kohlenstoffpreisgestaltung zur Unterstützung des gerechten Übergangs.

Um unser Ziel zu erreichen, müssen wir weiterhin gemäß einheitlichen und hohen Standards arbeiten, wo immer wir weltweit tätig sind. Da es Situationen geben wird, in denen wir nicht alles richtig machen, werden wir die Unterstützung und Aufforderungen anderer brauchen, um das Leben der Menschen positiv und nachhaltig zu verändern.

2. Engagement

2.1. Wir tätigen unsere Geschäfte auf eine Weise, die die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert und alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt.

2.2. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta dargelegt sind, und die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) anerkannten Kernarbeitsnormen, wie sie in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind.

2.3. Um unserer Verantwortung im Hinblick auf Menschenrechte gerecht zu werden, berücksichtigen wir einschlägige internationale Menschenrechtsnormen, einschließlich der UN-Instrumente, die die Rechte bestimmter Gruppen festlegen oder näher ausführen. Wir respektieren die Rechte von Personen, die Gruppen oder Bevölkerungsgruppen angehören, die nachteiligen Auswirkungen besonders stark ausgesetzt sein können, darunter: indigene Völker, Frauen, nationale, ethnische, religiöse und sprachliche Minderheiten, Kinder, LGBTQ+-Personen, Menschen mit Behinderung sowie Wanderarbeitnehmer und deren Familien.

2.4. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung, Menschenrechte zu achten und eine Mitschuld an Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, wie es in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) festgelegt und im Kapitel über Menschenrechte der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) bekräftigt wird.

2.5. Gemäß unserer Verpflichtung zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der IAO respektieren wir die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Wir unterstützen die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

2.6. Wir behandeln alle, die für bp arbeiten, fair und ohne jedwede Diskriminierung. Unsere Mitarbeiter, Agenturmitarbeiter und Lieferanten haben das Recht, in einer Umgebung und unter Bedingungen zu arbeiten, im Rahmen derer ihre Rechte und ihre Würde geachtet und respektiert werden.

2.7. Wir befolgen geltende innerstaatliche Gesetze über die Nichteinmischung in das Recht unserer Angestellten, eine Gewerkschaft zu gründen, ihr beizutreten oder Kollektivverhandlungen zu führen, sowie ihr Recht, dies nicht zu tun. Falls unsere Mitarbeiter beschließen, sich von Gewerkschaften oder Betriebsräten vertreten zu lassen, kooperieren wir nach Treu und Glauben mit diesen von unseren Arbeitnehmern zu ihrer Vertretung ausgewählten Organen. In Situationen, in denen die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt oder verboten ist, sind wir für alternative Formen der Arbeitnehmervertretung und -beteiligung offen und fördern diese.

2.8. Wir respektieren die Menschenrechte von Personen in Gemeinschaften, die von unseren Aktivitäten betroffen sein können.

2.9. Wir befürworten die Freiwilligen Prinzipien für Sicherheit und Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights) und setzen uns dafür ein, diese als weltweiten Standard für die Gewährleistung verantwortungsvoller Sicherheit in unserer Branche umzusetzen.

2.10. Wir sind bestrebt, mit unseren Lieferanten vertragliche Vereinbarungen zu treffen, die sie verpflichten, gemäß den in dieser Richtlinie enthaltenen Verpflichtungen und je nach Art der für uns geleisteten Arbeit, international anerkannte Menschenrechte bei ihrer Arbeit für bp zu respektieren. Wir verfügen über Standardvertragsklauseln, um dies zu unterstützen.

3. Umsetzung

3.1. Wir tragen unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte Rechnung, indem wir die UNGP umsetzen und diese Grundsätze in die internen Prozesse, Richtlinien oder Leitlinien integrieren, die unsere Geschäftsaktivitäten unterstützen. Dies umfasst: Schulungen und die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen in Sachen Menschenrechte – wie in den UNGP beschrieben – durch unsere Risiko- und Wirkungsmanagementprozesse und unser Beschwerdemanagement. Hierdurch wollen wir unsere Unternehmen in die Lage versetzen, potenzielle Auswirkungen auf die Rechte von Einzelpersonen in lokalen Gemeinschaften und von Arbeitnehmern, die von unseren Aktivitäten betroffen sind, zu erkennen.

3.2. Unser Verhaltenskodex und unsere Erwartungen an Lieferanten stärken und unterstützen unser Engagement zur Achtung von Menschenrechten.

3.2.1. Unsere Erwartungen an die Lieferanten sind ein Mittel, um die im Kodex enthaltenen Erwartungen – sowie die Erwartung, dass unsere Geschäftspartner Menschenrechte respektieren und die in den UNGP festgelegten Verantwortlichkeiten erfüllen – an unsere Lieferanten, einschließlich Vertragspartner, sowie Auftragnehmer und Dienstleister, wie z. B. vorübergehend Beschäftigte, zu kommunizieren.

Die Erwartungen erfordern auch, dass unsere Lieferanten diese Erwartungen ihren Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern, die uns womöglich Waren liefern oder für uns Dienstleistungen erbringen, mitteilen.

i Weitere Informationen finden Sie unter bp.com/supplierexpectations

3.2.2. Unsere Arbeitsrechte und die Grundsätze im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte und moderne Sklaverei bekräftigen, dass wir von unseren Vertragspartnern, Lieferanten und Joint Ventures (JV) erwarten, dass sie Arbeitnehmerrechte im Einklang mit den Kernkonventionen der IAO über Rechte bei der Arbeit respektieren. Wir haben 13 Grundsätze festgelegt, um unsere Unternehmen, Vertragspartner und Lieferanten bei der Überprüfung der Einhaltung dieser Erwartungen zu unterstützen.

i Weitere Informationen finden Sie unter bp.com/modernslavery

3.3. Die Rechte unserer Arbeitskräfte

Die Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter ist integraler Bestandteil unserer Einstellungs-, Management- und Diversitäts- und Inklusionsprozesse. Wir bieten Beratung für unsere Unternehmen und Projekte, was die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten angeht, und überprüfen unsere Großprojekte in der Entwicklungsphase auch im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte, um mögliche Auswirkungen zu erkennen und zu verhindern.

3.4. Menschenrechte und Gemeinschaften

Dort, wo Menschen in lokalen Gemeinschaften von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, sind wir bemüht, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu vermeiden, zu minimieren und/oder abzuschwächen. Zur Unterstützung dessen bieten wir Hilfsmaterialien für unsere Unternehmen und Projekte in Bezug auf die Zusammenarbeit mit lokalen Interessengruppen und die Verwaltung des Entgegennahme- und Beantwortungsprozesses für Beschwerden aus Gemeinden.

3.4.1. Wasser

Wir respektieren die Rechte auf Wasser und sanitäre Einrichtungen für Menschen, die von unseren Aktivitäten potenziell betroffen sein könnten, einschließlich unserer Mitarbeiter, Vertragspartner und Nachbargemeinden. Die Verfügbarkeit von Wasser in Gebieten, in denen wir tätig sind, variiert stark, daher berücksichtigen wir lokale Bedingungen wie Wasserstress und Wasserknappheit, um unsere Auswirkungen zu verstehen und abzuschwächen. Zunächst versuchen wir, jegliche Auswirkungen zu vermeiden. Wenn dies nicht möglich ist, ergreifen wir Maßnahmen zur Abschwächung der Auswirkungen. Wir überprüfen die Wasserrisiken in unserem Portfolio auf jährlicher Basis unter Berücksichtigung der lokalen Verfügbarkeit, Menge, Qualität und gesetzlichen Anforderungen.

3.4.2. Unser Ansatz zur Umsiedlung von Gemeinschaften

Wir vermeiden die unfreiwillige Umsiedlung von Gemeinden und/oder Einzelpersonen, aber wenn dies nicht möglich ist, richten wir uns bei der Frage, wo wir Zugang zu Land für unsere betrieblichen Aktivitäten benötigen oder welches Land wir erwerben müssen, nach den Grundsätzen des Leistungsstandards der Internationalen Finanz-Corporation (International Finance Corporation, IFC) 5.

3.4.3. Die Rechte indigener Völker

Wir respektieren die Rechte indigener Völker (Indigenous Peoples, IP). Wo diese von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sein könnten, streben wir mit unserem Vorgehen

Unser Verhaltenskodex unterstützt unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte und legt außerdem Folgendes fest:

Unsere Erwartungen in Bezug auf Vielfalt und Inklusion, Chancengleichheit und den Ausschluss von Missbrauch oder Belästigung am Arbeitsplatz. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen und aufrechterhalten, das frei ist von Belästigung, Einschüchterung, unmenschlicher Behandlung und Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Behinderung oder anderen durch geltende Gesetze geschützten Merkmalen.

Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz im Hinblick auf Vergeltungsmaßnahmen wie Drohungen, Einschüchterung, Ausgrenzung, Demütigung und das Melden von Problemen in böswilliger oder bösgläubiger Absicht.

Wir möchten mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die unsere Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit, Ethik und Compliance teilen. Wir kommunizieren unsere Erwartungen klar an Lieferanten und Geschäftspartner und vereinbaren gegebenenfalls vertragliche Verpflichtungen. Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, wenn diese Erwartungen oder Verpflichtungen nicht erfüllt werden. Dazu gehört auch, dass wir unsere Menschenrechtsrichtlinie und unsere Erwartungen hinsichtlich der Verantwortung, Menschenrechte zu achten, angemessen kommunizieren.

i Weitere Informationen finden Sie unter bp.com/codeofconduct

und unserem Handeln die Übereinstimmung mit den Prinzipien an, die in den internationalen Standards für die Rücksprache und Interaktion mit IP festgelegt sind. Dazu gehören das Übereinkommen der IAO über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern (ILO169) und die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker (Declaration on the Rights of Indigenous People, UNDRIP). Unser Leitfaden bezieht sich auf den IFC-Leistungsstandard 7 und erkennt an, dass es wichtig ist, dass wir IP erkennen und konsultieren und versuchen, die Prinzipien der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (free, prior and informed consent, FPIC) anzuwenden, wo dies praktisch möglich ist – idealerweise vor Beginn der Aktivitäten.

3.5. Bewertung der Auswirkungen auf Menschenrechte

3.5.1. Wir setzen uns dafür ein, Menschenrechte in Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen zu berücksichtigen, oder führen gegebenenfalls unabhängige Bewertungen potenziell nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte durch. Bei der Identifizierung, Bewertung und Behandlung der menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Beziehungen werden wir uns mit denjenigen beraten, die möglicherweise betroffen sind.

3.5.2. Wir holen Bewertungen zu ausgewählten Standorten und Geschäftsaktivitäten durch unabhängige Dritte auf der Grundlage von Risikoprioritäten ein, um ihre Übereinstimmung mit dieser Richtlinie zu beurteilen.

3.5.3. Wir führen Bewertungen hinsichtlich des Risikos moderner Sklaverei und des Menschenhandels durch – und zwar sowohl für unsere eigenen Geschäftsaktivitäten als auch für bestimmte Aktivitäten unserer Vertragspartner und Lieferanten, wobei wir uns auf die Bereiche konzentrieren, in denen unserer Meinung nach ein höheres Risiko in Bezug auf die Rechte unserer Arbeitskräfte besteht. Auf dieser Grundlage wenden wir unsere Verfahren für Sorgfaltsprüfungen in Bezug auf Arbeitsrechte auf Zulieferer an und führen, vorausgesetzt unsere risikobasierten Kriterien rechtfertigen dies, Bewertungen vor Ort durch.

3.5.4. Alle Betriebsstätten sind verpflichtet, Sicherheitsrisikobewertungen durchzuführen, bei denen sie sicherheitsbezogene Risiken für Menschenrechte berücksichtigen, und im Einklang mit den Freiwilligen Prinzipien Aktionspläne für alle identifizierten Risiken zu entwickeln.

3.6. Beschwerdemechanismen und Behebung

3.6.1. Wir bemühen uns, unseren Arbeitskräften und den lokalen Gemeinschaften Beschwerdemechanismen bereitzustellen. Wir behindern nicht den Zugang zu staatlichen Gerichtsverfahren. Wir fordern als Voraussetzung für die Erhebung einer Beschwerde durch einen bp-Beschwerdemechanismus von Einzelpersonen oder Gemeinschaften nicht, dass sie dauerhaft auf ihr gesetzliches Recht verzichten, einen Anspruch durch ein gerichtliches Verfahren geltend zu machen. Unsere vertrauliche und anonyme globale Helpline, OpenTalk, ist für Mitarbeiter, Arbeiter, die bei unseren Vertragspartnern oder Zulieferern beschäftigt sind, sowie für andere Dritte, einschließlich Gemeinschaften, zugänglich.

3.6.2. Gemäß dieser Richtlinie und den Anforderungen unseres Verhaltenskodexes umfassen unsere Beschwerdemechanismen die Aufzeichnung und Meldung von Beschwerden, auch im Hinblick auf Menschenrechte, sowie die Maßnahmen, die zu deren Lösung ergriffen werden.

3.6.3. Wenn bp feststellt, dass wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte anderer Personen verursacht oder hierzu beigetragen haben, sorgen wir entweder selbst oder in Zusammenarbeit für die Behebung der nachteiligen Auswirkungen durch legitime Verfahren, die wirksame Abhilfe ermöglichen sollen, ohne andere Formen von Abhilfemaßnahmen zu verhindern, sofern diese gerechtfertigt sind. Dazu kann auch die gutgläubige Zusammenarbeit bei der Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen durch staatlich geführte Mechanismen wie die nationalen Kontaktstellen der OECD gehören. In Fällen, in denen nachteilige Auswirkungen unmittelbar mit unseren Aktivitäten im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen zusammenhängen, unterstützen wir unsere Geschäftspartner bei der Behebung dieser Auswirkungen durch ihre eigenen Beschwerdemanagementprozesse oder unterstützen die Zusammenarbeit, um eine außergerichtliche Behebung durch Dritte zu ermöglichen.

3.7. Als globales Unternehmen und langfristiger Investor schätzen wir offene Gesellschaften, die sich durch Rechtsstaatlichkeit, verantwortungsvolles staatliches Handeln und Respekt für Bürgerfreiheiten auszeichnen. Wir tolerieren bei unseren Aktivitäten keine Angriffe auf oder physische oder rechtliche Bedrohungen von Personen, die ihr Menschenrecht auf freie Meinungsäußerung, friedliche Proteste oder Versammlungsfreiheit sicher und rechtmäßig ausüben – dies gilt auch dort, wo sie als Menschenrechtsverteidiger (human rights defenders, HRD) tätig sind. Ebenso wenig tragen wir zu solchen Angriffen oder physischen oder rechtlichen Bedrohungen bei. Das gilt auch für Beschäftigte, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit ausüben wollen. Wir respektieren die Menschenrechte von HRD und erkennen an, in welchem hohem Maß diese zur besseren Einhaltung allgemein anerkannter Menschenrechte in den Gesellschaften, in denen wir tätig sind, beitragen können. Wenn wir der Meinung sind, dass dies von Vorteil sein könnte, können wir uns dafür entscheiden, in Abstimmung mit anderen Interessengruppen zu handeln und, je nach Art des uns zur Verfügung stehenden Einflusses, HRD bei der Ausübung dieser Menschenrechte zu unterstützen.

4. Kontrolle

4.1. Diese Richtlinie gilt für jeden Mitarbeiter und leitenden Angestellten in jeder hundertprozentigen Einheit von bp und in von bp betriebenen JV.

4.2. Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftspartner – einschließlich nicht durch uns betriebene JV, Vertragspartner und Lieferanten – durch ihre Aktivitäten unmittelbare negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben können. Aus diesem Grund möchten wir mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die unsere Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte, Sicherheit und Ethik und deren Einhaltung teilen, und bemühen uns, unseren Einfluss im Einklang mit den UNGP geltend zu machen, um zu einer Handlungsweise zu ermutigen, die mit den Grundsätzen der in dieser Richtlinie dargelegten Verpflichtungen im Einklang steht.

4.3. Die Verantwortung und Rechenschaftspflicht für die Verwaltung von Menschenrechtsangelegenheiten erstreckt sich über ganz bp. Dies umfasst den Sicherheits-, Umwelt- und Schutzausschuss auf Vorstandsebene, der für die Überwachung der Menschenrechte zuständig ist, einschließlich der Überprüfung unserer Leistung im Umgang mit den Risiken moderner Sklaverei. Auf der Ebene der

3.8. Kooperation und Multi-Stakeholder-Initiativen

3.8.1 Wir nehmen an internationalen Initiativen teil, die Menschenrechte unterstützen sollen, darunter: der Global Compact der Vereinten Nationen, die Initiative für Transparenz in der Rohstoffwirtschaft (Extractive Industries Transparency Initiative) und die Freiwilligen Prinzipien für Sicherheit und Menschenrechte. Wir werden weiterhin eine konstruktive und progressive Rolle in menschenrechtsbezogenen Multi-Stakeholder-Initiativen übernehmen und glauben, dass Multi-Stakeholder-Bemühungen ein wirksames Mittel zur Förderung vernünftiger Standards für Menschenrechtspraktiken auf operativer Ebene sind.

3.8.2. Wir unterstützen und implementieren die Freiwilligen Prinzipien als Rahmenwerk für die operative Sorgfaltspflicht und das Management sicherheitsbezogener Risiken in Bezug auf die Menschenrechte von Personen in Gemeinden in der Nähe unserer Standorte. Die Freiwilligen Prinzipien beeinflussen die Art und Weise, auf die wir mit öffentlichen und privaten Sicherheitskräften zusammenarbeiten, die unsere Einrichtungen schützen, um die Achtung der Menschenrechte zu fördern. Darüber hinaus bieten wir unseren Unternehmen Anleitungen und Schulungen zur Umsetzung der Prinzipien.

3.9. Wir werden dafür Sorge tragen, dass unsere Kommunikation mit Regierungen, Aufsichtsbehörden und staatlichen Stellen mit unseren Menschenrechtsverpflichtungen, wie sie in dieser Richtlinie dargelegt sind, im Einklang steht.

3.10. In Übereinstimmung mit den UNGP versuchen wir, in Fällen, in denen ein Konflikt zwischen einer gesetzlichen Anforderung und dieser Richtlinie vorliegt, den höheren Standard anzuwenden und gleichzeitig alle geltenden Gesetze einzuhalten. Wir pflegen keinerlei Gewohnheiten, die einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex darstellen würden.

Geschäftsführung überprüft der Risikoausschuss für den Betrieb der Gruppe die Fortschritte bei der Umsetzung der Menschenrechte. Die Arbeitsgruppe für Menschenrechte, die sich aus hochrangigen Vertretern aller Unternehmensbereiche zusammensetzt, befasst sich mit aktuellen und neu auftretenden Menschenrechtsrisiken, die für die Gruppe von potenzieller Bedeutung sind. Schlussendlich sind die Geschäftsfunktionen und lokalen Betriebe für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich, die dazu beitragen, die Verpflichtungen in dieser Richtlinie und alle relevanten Anforderungen der Gruppe zu erfüllen.

4.4. Wir berichten den Interessengruppen jährlich über die Umsetzung dieser Richtlinie im Rahmen entsprechender Offenlegungen, einschließlich unseres Nachhaltigkeitsberichts, unserer Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel und unseres Jahresberichts über die Umsetzung der Freiwilligen Prinzipien.

i Lesen Sie mehr unter bp.com/Menschenrechte und bp.com/reportingcentre

a Im Sinne dieser Richtlinie betrachten wir jede Person oder Personengruppe, die sich in gutem Glauben für die Förderung oder den Schutz allgemein anerkannter Menschenrechte auf lokaler, regionaler oder internationaler Ebene einsetzt, als Menschenrechtsverteidiger (Human Rights Defender, HRD).