



Polityka dotycząca działalności biznesowej i praw człowieka

Maj 2020 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie	2
2. Zobowiązanie	2
3. Realizacja	3
4. Ład korporacyjny	4

1. Wprowadzenie



Celem bp jest transformacja energetyki dla ludzi i naszej planety. Oznacza to więcej niż tylko wytwarzanie energii, której potrzebuje świat. Chodzi o działanie w sposób, który poprawia jakość życia. Dla społeczności, w których żyjemy i pracujemy oraz wszystkich osób, które pracują dla nas i z nami.

Nieustannie dokonujemy wyborów, które wpływają na ludzi. Podejmujemy decyzje dotyczące tego, gdzie działamy, co robimy i jak to robimy. Wyznaczamy sobie ambitne standardy. Zdajemy sobie sprawę, że możemy popełniać błędy, ale nasza polityka dotycząca praw człowieka i Kodeks postępowania wymagają tego, abyśmy mierzyli wysoko. Zachowując przejrzystość w kwestii oczekiwań i wymagań wobec pracowników bp, pragniemy zdobyć zaufanie społeczeństwa. Uważamy, iż bez względu na to, w którym miejscu na świecie prowadzimy działalność, powinniśmy robić to odpowiedzialnie, szanując prawa pracownicze i otoczenia. To jest właściwy sposób postępowania warunkujący osiągnięcie naszego celu. Właśnie do tego mamy dążyć”.

Bernard Looney
dyrektor generalny

Sprawy odnoszące się do praw człowieka są powiązane z naszą działalnością na wiele sposobów. Wystarczy wspomnieć o wpływie na źródła utrzymania, dostęp do wody, ziemię i zasoby, prawa pracowników. Nie zapominajmy też o współczesnym niewolnictwie i działaniach służb ochrony, które zabezpieczają nasze zakłady. Z drugiej strony nasze działania i operacje mogą przynosić znaczące korzyści i ulepszenia dla osób fizycznych, społeczności lokalnych i społeczeństwa.

Chcemy przyczynić się do zrównoważonego rozwoju i dokładamy wszelkich starań, aby wspierać realizację określonych przez ONZ celów w tym zakresie. Zdajemy sobie również sprawę z tego, jak ważna jest odpowiednio prowadzona transformacja, o której mówi porozumienie paryskie – transformacja, która

gwarantuje godziwą pracę i odpowiednie stanowiska oraz sprzyja dobrobytowi społeczności lokalnych. Chcemy aktywnie propagować polityki ukierunkowane na neutralność węglową. Mowa tu m.in. o promowaniu wykorzystania środków finansowych i przychodów ze sprzedaży uprawnień do emisji dwutlenku węgla, co ma wspierać sprawiedliwą transformację.

Aby zrealizować nasz cel, musimy nadal pracować na bazie wysokich standardów wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Na pewno będą zdarzać się sytuacje, w których nie wszystko będzie się udawać, dlatego potrzebujemy pomocy i wsparcia innych, jeśli chcemy realnie i trwale poprawić standard życia ludzi.

2. Zobowiązanie

2.1. Prowadzimy działalność z poszanowaniem praw i godności wszystkich ludzi, przestrzegając wszelkich wymogów prawnych.

2.2. Szanujemy ustalone na szczeblu międzynarodowym prawa człowieka zgodnie z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka oraz podstawowe standardy pracy wskazane przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) w deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

2.3. Mając na względzie poszanowanie praw człowieka, zobowiązaliśmy się do przestrzegania międzynarodowych norm w tej dziedzinie, w tym zaleceń ONZ ustanawiających lub wzmacniających uprawnienia poszczególnych grup. Szanujemy prawa osób fizycznych należących do grup lub populacji, które mogą być szczególnie narażone na działania niepożądane, w tym: ludności autochtonicznej, kobiet, mniejszości narodowych, etnicznych, religijnych i językowych, dzieci, osób LGBT+, osób niepełnosprawnych, pracowników-migrantów i ich rodzin.

2.4. Wywiązujemy się z obowiązku szanowania praw człowieka i unikamy współudziału w procederach związanym z łamaniem tych praw – zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, o których wspomina się również w rozdziale poświęconym prawom człowieka w przygotowanych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wytycznych dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

2.5. Zgodnie z naszym zobowiązaniem na rzecz przestrzegania podstawowych standardów pracy wskazanych przez MOP nie sprzeciwiamy się swobodzie zrzeszania się i negocjacji zbiorowym. Opowiadamy się za eliminacją wszelkich form pracy przymusowej, zakazem pracy nieletnich i wykluczeniem dyskryminacji w odniesieniu do pracy i zatrudnienia.

2.6. Traktujemy wszystkich, którzy pracują na rzecz bp, sprawiedliwie i bez dyskryminacji. Nasi pracownicy, pracownicy agencji i dostawcy mają prawo funkcjonować w środowisku i w warunkach, które sprzyjają poszanowaniu ich praw i godności.

2.7. Zobowiązujemy się przestrzegać obowiązujących przepisów prawa krajowego dotyczących niezakłócania prawa naszych pracowników do tworzenia i dołączania do związków zawodowych oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych, jak również prawa do rezygnacji z tego. W przypadku, gdy pracownicy zechcą, aby reprezentowały ich związki zawodowe albo rady zakładowe, będziemy współpracować w dobrej wierze z organami wybranymi wspólnie przez pracowników do ich reprezentowania. W sytuacjach, w których swoboda zrzeszania się jest prawnie ograniczona lub zabroniona, będziemy otwarci na alternatywne sposoby reprezentowania i angażowania pracowników.

2.8. Szanujemy prawa człowieka członków społeczności lokalnych, na które może wywierać wpływ nasza działalność.

2.9. Popieramy dobrowolne zasady dotyczące bezpieczeństwa i praw człowieka (dobrowolne zasady) i zobowiązujemy się je wdrażać w formie globalnego standardu zapewniania odpowiednich zabezpieczeń w naszej branży.

2.10. Staramy się zawierać umowy z naszymi dostawcami, które wymagają od nich respektowania międzynarodowych praw człowieka w zakresie czynności wykonywanych na rzecz bp – zgodnie ze zobowiązaniami określonymi w niniejszej polityce, stosownie do charakteru tychże czynności. Stosujemy standardowe klauzule umowne w tym zakresie.

3. Realizacja

3.1. Zobowiązujemy się szanować prawa człowieka w drodze implementacji wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz uwzględniania ich w procesach wewnętrznych, regulaminach i wytycznych, które odnoszą się do naszej działalności. Obejmuje to: szkolenia; analizy due diligence w dziedzinie praw człowieka – zgodnie z opisem zawartym w wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka – w ramach procesów zarządzania ryzykiem i wpływem; rozpatrywanie skarg. W ten sposób chcemy umożliwić naszym firmom identyfikowanie potencjalnego oddziaływania na prawa osób fizycznych w społecznościach lokalnych i pracowników, na których wpływ wywiera nasza działalność.

3.2. Nasz Kodeks postępowania i oczekiwania wobec dostawców wzmocniają i wspierają nasze zobowiązanie na rzecz poszanowania praw człowieka.

3.2.1. Nasze oczekiwania wobec dostawców stanowią swoiste narzędzie do informowania o wymogach określonych w Kodeksie, jak również o tym, że nasi partnerzy biznesowi powinni szanować prawa człowieka i wywiązywać się z obowiązków określonych w wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Mówiąc o partnerach biznesowych, mamy na myśli dostawców, wykonawców, sprzedawców i usługodawców (np. agencje pracy tymczasowej).

W oczekiwaniach mowa jest również o tym, że nasi dostawcy mają je przekazać własnym pracownikom, dostawcom i partnerom biznesowym, którzy mogą nam dostarczać towary bądź usługi.

i Szczegółowe informacje podano na stronie bp.com/supplierexpectations

3.2.2 W naszych zasadach dotyczących praw pracowniczych i zakazu stosowania współczesnych form niewolnictwa podkreślono, że oczekujemy od wykonawców, dostawców i spółek joint venture respektowania praw pracowników – zgodnie z podstawowymi konwencjami MOP dotyczącymi praw w pracy. Aby pomóc naszym firmom, wykonawcom i dostawcom we wdrażaniu naszych wytycznych, opracowaliśmy 13 zasad.

i Szczegółowe informacje podano na stronie bp.com/modernslavery

3.3. Prawa naszych pracowników

Poszanowanie praw człowieka naszych pracowników jest integralną częścią procesów rekrutacji, zarządzania, promowania włączenia i różnorodności. Firmom i zespołom projektowym przekazujemy wskazówki dotyczące respektowania praw pracowników. Poza tym monitorujemy realizację najważniejszych projektów na poszczególnych etapach – m.in. pod kątem praw pracowniczych – z myślą o identyfikowaniu potencjalnych zdarzeń niepożądanych i zapobieganiu im.

3.4. Prawa człowieka i społeczności lokalne

W przypadku, gdy nasze działania mogą mieć wpływ na społeczności lokalne, staramy się identyfikować czynniki oddziałujące negatywnie na prawa człowieka i podejmujemy odpowiednie kroki w celu ich uniknięcia, zminimalizowania i/lub ograniczenia. Firmom i zespołom projektowym zapewniamy w tym zakresie wskazówki dotyczące interakcji z lokalnymi interesariuszami, m.in. odnośnie do procesu zarządzania skargami i udzielania na nie odpowiedzi.

3.4.1. Woda

Szanujemy prawo dostępu do wody i odpowiednich warunków sanitarnych osób (np. naszych pracowników, wykonawców, członków pobliskich społeczności), na które mogą wywierać wpływ nasze działania. Dostępność wody w obszarach, w których pracujemy, jest bardzo zróżnicowana, dlatego bierzemy pod uwagę warunki lokalne takie jak niedobór wody, aby zrozumieć i zmniejszyć negatywny wpływ naszej działalności. Najpierw staramy się unikać niepożądanych skutków, a jeśli nie jest to możliwe, stosujemy środki łagodzące, które skutki te ograniczają. Corocznie analizujemy ryzyko związane z wodą w naszych portfelach, biorąc pod uwagę lokalną dostępność, ilość i jakość wody oraz wymogi regulacyjne.

3.4.2. Nasze podejście do przesiedleń ludności

Unikamy przymusowego przesiedlenia społeczności lokalnych i/lub osób fizycznych, ale jeśli nie jest to możliwe, nasze wytyczne dotyczące uzyskiwania dostępu do gruntu lub pozyskiwania gruntu w związku z naszą działalnością operacyjną są zgodne z zasadami określonymi w piątej normie wydajności Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC)

3.4.3. Prawa ludności autochtonicznej

Szanujemy prawa ludności autochtonicznej i w miejscach, w których ludzie ci mogą odczuwać skutki naszej działalności, staramy się postępować zgodnie z

Zapisy naszego Kodeksu postępowania potwierdzają zobowiązanie do szanowania praw człowieka. Określono w nim m.in.

Oczekiwania dotyczące różnorodności i inkluzywności, równych szans oraz ochrony przed przemocą i nękaniami w miejscu pracy. Chcemy stworzyć i utrzymywać miejsce pracy wolne od nękania, zastraszania, nieludzkiego traktowania i dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, narodowość, wyznanie, płeć, wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, niepełnosprawność lub inną prawnie chronioną cechę.

Nigdy nie tolerujemy działań odwetowych, takich jak groźby, zastraszanie, wykluczenie, poniżanie. To samo dotyczy złośliwego informowania o domniemanych naruszeniach oraz robienia tego w złej wierze.

Chcemy współpracować z partnerami biznesowymi, którzy podzielają nasze zobowiązania w obszarze bezpieczeństwa, etyki i zgodności z przepisami. Jasno wyrażamy oczekiwania wobec dostawców i partnerów biznesowych. W razie potrzeby podpisujemy stosowne umowy w tym zakresie. Jeśli dostawcy i partnerzy biznesowi nie spełniają tych oczekiwań bądź nie wywiązują się ze swoich obowiązków, podejmujemy względem nich odpowiednie działania. Mowa tu m.in. o właściwym informowaniu zainteresowanych stron o naszej polityce dotyczącej praw człowieka, jak również oczekiwaniach odnoszących się do obowiązku ich przestrzegania.

i Szczegółowe informacje podano na stronie bp.com/codeofconduct

zasadami określonymi w międzynarodowych normach dotyczących angażowania ludności rdzennej i prowadzenia z nią konsultacji, w tym zapisami konwencji MPO dotyczącej ludności tubylczej i plemiennej oraz deklaracji praw ludów tubylczych przyjętej przez ONZ. Nasze wytyczne odnoszą się do siódmej normy Międzynarodowej Korporacji Finansowej, zgodnie z którą podejmujemy wysiłki na rzecz określania, omawiania z ludnością autochtoniczną i stosowania zasad swobodnej, uprzedniej i świadomej zgody (o ile znajdują zastosowanie), najlepiej przed rozpoczęciem działalności.

3.5. Ocena oddziaływania na prawa człowieka

3.5.1. Staramy się uwzględniać prawa człowieka w ocenie wpływu naszych działań na środowisko i społeczeństwo. Ewentualnie prowadzimy niezależne ewaluacje możliwego negatywnego oddziaływania na prawa człowieka. Określając, oceniając i analizując wpływ naszych operacji i relacji na prawa człowieka, prowadzimy konsultacje z zainteresowanymi stronami.

3.5.2. Pozyskujemy niezależne oceny stron trzecich odnośnie do wybranych zakładów i działań biznesowych na podstawie priorytetyzacji ryzyka, aby dokonać ewaluacji ich zgodności z niniejszą polityką.

3.5.3. Przeprowadzamy oceny ryzyka w zakresie współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi, zarówno w odniesieniu do własnych działań biznesowych, jak i niektórych działań naszych kontrahentów i dostawców, koncentrując się w szczególności na działaniach, w przypadku których bardziej zagrożone są prawa naszych pracowników. W razie potrzeby wdrażamy wobec dostawców proces due diligence w obszarze praw pracowniczych, a jeśli pozwalają na to nasze kryteria bazujące na ryzyku, prowadzimy ewaluację w samych zakładach.

3.5.4. Wszystkie zakłady operacyjne są zobowiązane do prowadzenia ocen ryzyka bezpieczeństwa, na podstawie których brane są pod uwagę zagrożenia związane z ochroną praw człowieka. Zakłady te mają obowiązek opracowania planów działań zgodnych z dobrowolnymi zasadami celem odniesienia się do wszelkich wykrytych zagrożeń.

3.6. Mechanizmy składania skarg i środki zaradcze

3.6.1. Staramy się udostępnić mechanizmy składania skarg naszym pracownikom i społecznościom lokalnym. Nie blokujemy dostępu do procesów sądowych w poszczególnych stanach. Nie wymagamy od osób fizycznych ani społeczności lokalnych zrzeczenia się na stałe prawa do wnoszenia roszczeń w drodze procesu sądowego jako podstawowego warunku zgłaszania nieprawidłowości w ramach stosowanego przez bp mechanizmu składania skarg. Nasza poufna i anonimowa globalna infolinia, OpenTalk, jest dostępna dla pracowników, personelu wykonawców, dostawców oraz innych stron trzecich, w tym społeczności lokalnych.

3.6.2. Zgodnie z niniejszą polityką i wymogami naszego Kodeksu postępowania mechanizmy składania skarg obejmują zgłaszanie i rejestrowanie skarg, w tym w odniesieniu do praw człowieka oraz działań podjętych w celu ich rozpatrzenia.

3.6.3. W przypadku, gdy okazuje się, że doprowadziliśmy lub przyczyniliśmy się do powstania niekorzystnego wpływu na prawa człowieka, zapewniamy odpowiednie środki naprawcze (lub współdziałamy w zakresie ich wdrażania) w ramach procesów prawnych, ukierunkowane na rozwiązanie problemu. Jednocześnie nie blokujemy nikomu dostępu do innych form działań naprawczych, jeśli ma to uzasadnienie. Może to obejmować współpracę w dobrej wierze w zakresie zapewnienia środków zaradczych przy zastosowaniu mechanizmów państwowych takich jak krajowe punkty kontaktowe OECD. W przypadku, gdy działania niepożądane wiążą się bezpośrednio z naszą działalnością, gdyż wynikają z naszych relacji biznesowych, zobowiązujemy się do wspierania partnerów biznesowych w procesie eliminacji bądź minimalizacji negatywnego wpływu przy zastosowaniu ich własnych mechanizmów zarządzania nieprawidłowościami, tudzież do wspierania współpracy na rzecz implementacji pozasądowych środków zaradczych przez strony trzecie.

3.7. Jako organizacja globalna i inwestor długoterminowy cenimy otwarte społeczeństwa, które przestrzegają prawa, podlegają dobremu zarządzaniu i cenią swobody obywatelskie. Jeśli chodzi o naszą działalność, to nie tolerujemy ani nie przyczyniamy się do żadnych ataków ani gróźb fizycznych czy prawnych wobec osób, które w sposób bezpieczny i zgodny z prawem pragną korzystać z przysługującym im praw człowieka w zakresie wolności wyrażania opinii, prowadzenia pokojowych protestów i zgromadzeń (dotyczy to również obrońców praw człowieka) czy też wobec pracowników pragnących korzystać ze swobody zrzeszania się. Szanujemy prawa człowieka obrońców praw człowieka i doceniamy ważną rolę, jaką mogą oni odgrywać w propagowaniu respektowania powszechnie uznawanych praw człowieka w społeczeństwach, w których działamy. Jeśli uznamy to za korzystne, możemy podjąć decyzję o podjęciu współpracy z innymi interesariuszami oraz – w zależności od charakteru dostępnych rozwiązań – wspierać obrońców praw człowieka w walce o respektowanie tychże praw.

4. Ład korporacyjny

4.1. Niniejsza polityka znajduje zastosowanie wobec wszystkich pracowników i kierowników każdego podmiotu znajdującego się pod pełną kontrolą bp oraz w spółkach joint venture zarządzanych przez bp.

4.2. Wiemy, że w ramach prowadzonej działalności nasi partnerzy biznesowi, w tym spółki joint venture niezarządzane przez bp, wykonawcy i dostawcy – mogą bezpośrednio wywierać negatywny wpływ na prawa człowieka. Z tego powodu pragniemy współpracować z partnerami biznesowymi, którzy podzielają nasze zaangażowanie na rzecz przestrzegania praw człowieka, zasad bezpieczeństwa, etyki i prawa. Staramy się wykorzystywać dostępne zasoby – zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka – aby zachęcać ich do działania w sposób zgodny z zasadami leżącymi u podstaw naszych zobowiązań określonych w niniejszej polityce.

4.3. Odpowiedzialność za odpowiednie podejście do kwestii związanych z prawami człowieka spoczywa na całej firmie bp. Na szczeblu zarządu działa komitet ds. bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Jego zadaniem jest nadzór nad respektowaniem praw człowieka, który obejmuje analizę naszych działań

3.8. Współpraca i inicjatywy z udziałem wielu interesariuszy

3.8.1. Uczestniczymy w międzynarodowych inicjatywach mających na celu wspieranie praw człowieka. Przykłady: ONZ Global Compact; Inicjatywa na rzecz przejrzystości w przemyśle wydobywczym; Dobrowolne zasady dotyczące bezpieczeństwa i praw człowieka. Będziemy nadal odgrywać konstruktywną i progresywną rolę w inicjatywach z udziałem wielu interesariuszy, odnoszących się do praw człowieka. Uważamy, że działania podejmowane przez wiele zainteresowanych stron są skutecznym sposobem promowania odpowiednich standardów w zakresie respektowania praw człowieka na poziomie operacyjnym.

3.8.2. Wspieramy i wdrażamy dobrowolne zasady jako ramy operacyjnych procesów due diligence oraz w związku z zarządzaniem ryzykiem w obszarze bezpieczeństwa odnośnie do praw człowieka ludzi w społecznościach lokalnych funkcjonujących w pobliżu naszych zakładów. Dobrowolne zasady określają sposób naszej współpracy z publicznymi i prywatnymi służbami ochrony, które zapewniają bezpieczeństwo naszym obiektom, tak aby wzmacniać poszanowanie praw człowieka. Współpracującym firmom zapewniamy również wskazówki i szkolenia w zakresie wdrażania zasad.

3.9. Zobowiązujemy się do prowadzenia takiej komunikacji z organami państwowymi, regulacyjnymi i publicznymi, która jest zgodna z naszym zobowiązaniem do respektowania praw człowieka, zgodnie z zapisami niniejszej polityki.

3.10. Zgodnie z wytycznymi ONZ dot. biznesu i praw człowieka, w razie sprzeczności pomiędzy wymogiem prawnym a zapisem niniejszej polityki, staramy się stosować wyższy standard, przy jednoczesnym przestrzeganiu wszelkich obowiązujących przepisów. Nie stosujemy w praktyce żadnych rozwiązań zwyczajowych, które stanowiłyby naruszenie naszego Kodeksu postępowania.

w zakresie zarządzania ryzykiem związanym ze współczesnym niewolnictwem. Na poziomie kierownictwa wykonawczego grupowy komitet ds. ryzyka operacyjnego dokonuje przeglądu postępów w obszarze wdrażania praw człowieka. Grupa robocza ds. praw człowieka – złożona z przedstawicieli kierownictwa wyższego szczebla z całej organizacji - zajmuje się badaniem obecnych i pojawiających się zagrożeń w obszarze respektowania praw człowieka, które mogą mieć istotne znaczenie. Wreszcie, działy biznesowe i lokalne jednostki operacyjne są odpowiedzialne za wdrażanie działań, mających na celu wypełnianie zobowiązań określonych w niniejszej polityce, jak również wszelkich wymogów grupy.

4.4. Corocznie przekazujemy zainteresowanym stronom informacje dotyczące wdrażania niniejszej polityki. Robimy to w różnych formatach – np. sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju, oświadczenia dot. niewolnictwa i handlu ludźmi, doroczny raport poświęcony stosowaniu dobrowolnych zasad.

i Szczegółowe informacje podano na stronach bp.com/humanrights i bp.com/reportingcentre

a Na potrzeby niniejszej polityki definiujemy obrońcę praw człowieka jako osobę lub grupę osób, która działa w dobrej wierze na rzecz propagowania i ochrony powszechnie przyjętych praw człowieka – na szczeblu lokalnym, regionalnym lub międzynarodowym.